

# Les cinq principaux arrêts de 2011

Chaque année, au cours de l'Institut estival de droit du ROEJ à Toronto, un juge de la Cour d'appel de l'Ontario choisit cinq causes d'importance sur le plan éducationnel. Le présent résumé, fondé sur ces commentaires et observations, est idéal pour initier des discussions et des débats en salle de classe.



---

## ***Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 SCC 20, [2011] 2 R.C.S. 3***

<http://scc.lexum.org/fr/2011/2011csc20/2011csc20.html>

*Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada (CSC) a conclu que les droits limités des travailleurs agricoles en matière de négociation collective ne contreviennent pas à leur droit à la liberté d'association en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés.*

**Date du jugement : 29 avril 2011**

### **Le jugement**

La *Loi sur la protection des employés agricoles* (LPEA) contient non seulement le droit des employés de procéder à des négociations collectives avec leur employeur, mais également l'obligation implicite pour les employeurs de négocier de bonne foi. Cette *Loi* ne garantit pas des droits de négociation collective d'un type particulier, ni l'atteinte d'une entente. Elle protège tout simplement le droit qu'ont les employés de s'associer afin de faire progresser les objectifs collectifs.

### **Les faits**

En Ontario, le travail est principalement régi par la *Loi sur les relations de travail* (LRT). Cependant, les travailleurs agricoles sont exclus de cette *Loi* depuis 1943. En 2001, la Cour suprême du Canada (CSC) a statué que cette situation contrevenait à l'al. 2*d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et était inconstitutionnelle. En réaction à cette décision, le gouvernement de l'Ontario à cette époque a adopté une nouvelle loi : la LPEA.

Cette nouvelle *Loi* excluait toujours les travailleurs agricoles des protections du travail habituelles en Ontario et leur accordait des droits moindres. La LPEA conférait aux travailleurs agricoles des droits leur permettant de négocier avec leurs employeurs, comme le droit de travailler avec d'autres employés pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail. Cependant, cette *Loi* n'imposait aux employeurs aucune obligation de négocier de bonne foi avec les employés. En d'autres mots, même si cette *Loi* accordait aux employés le droit de mettre sur pied des associations de travail, en réalité, ces associations auraient beaucoup moins de pouvoir que les associations mises sur pied en vertu de la LRT. M. Fraser a contesté ces nouvelles protections, alléguant qu'elles ne vont pas assez loin pour protéger les travailleurs agricoles et que cela contrevient à l'al. 2*d*) de la *Charte*.

Dans la présente affaire, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) a tenté de procéder à des négociations collectives avec deux différents employeurs au nom d'un certain nombre de travailleurs agricoles. L'un des employeurs a

permis de brèves présentations du syndicat alors que l'autre a refusé de reconnaître le syndicat en tant que représentant des employés. La TUAC, en collaboration avec M. Fraser, a décidé de contester la validité constitutionnelle de la LPEA. La question s'est rendue jusqu'à la CSC, laquelle devait déterminer si la LPEA respecte les droits constitutionnels et clarifier la protection offerte par l'al. 2*d*).

## La décision

L'alinéa 2*d*) de la *Charte* protège le droit de s'associer pour atteindre des objectifs collectifs. Une loi qui entrave ou empêche la réalisation des objectifs liés au travail grâce à des actions concertées fait obstacle à l'exercice du droit de libre association. Cependant, la reconnaissance du droit d'association ne garantit pas un *type* particulier de négociation. Cela ne garantit pas non plus certains résultats ou certaines ententes pour une association qui cherche à atteindre des objectifs collectifs. C'est l'activité associative qui est protégée, et non un processus ou un résultat particulier. La Constitution n'exige pas que les législateurs, dans tous les cas et pour tous les secteurs d'activité, adoptent des lois établissant un modèle uniforme de relations du travail. La CSC a statué que la LPEA prévoit un processus qui satisfait à l'exigence constitutionnelle stipulée à l'al. 2*d*).

Lorsque l'on s'associe pour tenter d'atteindre des objectifs collectifs, il faut nécessairement que les employeurs et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs. Les activités de négociation dans le contexte des relations du travail protégées par l'al. 2*d*) comprennent la négociation de bonne foi sur des questions importantes liées au milieu de travail. La CSC a donc statué que, même si la LPEA ne prévoit pas explicitement la « bonne foi », elle contient toutefois l'obligation implicite pour les employeurs de négocier de bonne foi. Les employeurs agricoles doivent examiner de bonne foi les observations de leurs employés, écouter et évaluer les observations présentées avec un esprit ouvert, et engager un véritable dialogue avec les employés. Les législateurs avaient sûrement l'intention que la disposition de la LPEA qui établit le droit des associations d'employés de faire des représentations à leurs employeurs soit un droit véritable.

## Discussion

1. Qu'est-ce qu'un syndicat? Quelle est la raison d'être des syndicats? Pourquoi les syndicats peuvent-ils être problématiques pour les employeurs?
2. Que signifie « de bonne foi »? Quel serait le résultat de négociations entre les employeurs et les employés si les parties n'y participaient pas de bonne foi?
3. Un droit constitutionnel accordé à une personne ou à un groupe de personnes devrait-il imposer des obligations à *d'autres* personnes, comme les employeurs? Devrait-on obliger les employeurs à négocier de bonne foi?
4. La LPEA ne donne pas aux travailleurs agricoles le droit de déclencher une grève, un droit que possèdent de nombreux autres employés en Ontario. Dans sa décision, la CSC indique que les travailleurs agricoles doivent utiliser d'autres moyens pour s'assurer que les employeurs négocient de bonne foi. Pouvez-vous donner des exemples de ces autres moyens?