



Législation

ENFIN UN DROIT CONSTITUTIONNEL POUR LES SYNDICATS :

# L'ARRÊT B.C.-HEALTH DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

par M<sup>e</sup> PIERRE BRUN, Associé Grondin, Poudrier, Bernier, s.e.n.c.



• M<sup>e</sup> PIERRE BRUN

► Alors que la commission Bouchard-Taylor sur les accommodements raisonnables ne cesse de faire les manchettes, rappelant que nous vivons dans l'ère des droits individuels, le plus haut tribunal du pays a, de son côté, finalement reconnu que ces mêmes droits ont aussi une dimension collective. Il s'agit d'un pas de géant inattendu qu'il faut saluer et dont le milieu syndical doit tirer profit au maximum.

La liberté d'association est un droit fondamental protégé tant par la Charte canadienne que la québécoise. Cependant, cette liberté a toujours été interprétée de façon limitative excluant toute reconnaissance des droits durement acquis par le mouvement syndical. En un mot, la liberté d'association était centrée sur l'individu et protégeait uniquement le droit pour des personnes de se regrouper. La protection constitutionnelle s'arrêtait là. Les gens pouvaient invoquer les chartes afin de s'associer mais, une fois le groupe formé, celui-ci ne recevait aucune protection pour les actions collectives qu'il voulait mener. Ainsi, la liberté d'association n'offrait aux syndicats aucune protection lorsque venait le temps de négocier collectivement pour leurs membres ou de faire la grève.

Cependant, l'été dernier, la Cour suprême a fait un virage à 180 degrés dans le déjà célèbre arrêt B.-C. Health Services, rompant avec vingt années de jurisprudence. La Cour a reconnu que, lorsque des gens s'associent pour négocier leurs conditions de travail, ils exercent leur liberté d'association d'une façon qui, historiquement, leur donne un droit fondamental à la négociation collective. Les syndicats ont désormais un droit constitutionnellement protégé par la Charte canadienne, de pouvoir négocier collectivement les conditions de travail de leurs membres.

Selon la juge en chef et le juge LeBel, « l'histoire de la négociation collective au Canada révèle que,

Suite à la page 16

bien avant la mise en place des régimes légaux actuels des relations du travail, la négociation collective était reconnue comme un aspect fondamental de la vie de la société canadienne, représentant la plus importante activité collective par l'intermédiaire de laquelle s'exprime la liberté d'association dans le contexte des relations du travail. »

La place historique du mouvement syndical au Canada est donc finalement reconnue : « Le droit de s'associer avec d'autres en vue de la négociation collective est reconnu depuis longtemps comme un droit fondamental au Canada, qui existait avant l'adoption de la Charte. On peut à juste titre considérer la protection consacrée

à l'al. 2d) de la Charte comme l'aboutissement d'un mouvement historique vers la reconnaissance d'un droit procédural de négocier collectivement. »

Dans cette affaire, les syndicats représentant essentiellement les infirmiers du réseau de santé de la

Colombie-Britannique ont contesté la constitutionnalité d'une loi spéciale soutenant qu'elle portait atteinte à leur liberté d'association protégée par la Charte canadienne. Cette loi, modifiant les conventions collectives existantes et réglant le sort des futures négociations, avait été adoptée en raison des difficultés vécues dans le système de santé de cette province. Elle fut adoptée à toute vapeur, sans aucune véritable consultation des syndicats. Étaient touchés les droits liés aux transferts et affectations, la sous-traitance, le statut des employés contractuels, la sécurité d'emploi, les droits de mise en disponibilité et de supplantation. On doit noter cependant que les salaires n'étaient pas touchés.

La Loi accordait ainsi aux employeurs une grande latitude pour aménager à leur gré les relations avec leurs salariés et, dans certains cas, de façon contraire aux conventions collectives existantes. Elle invalidait d'importantes dispositions de ces conventions

## JUGEMENTS DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

COUR SUPRÊME DU CANADA

**RÉFÉRENCE :** Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27

**DATE :** 20070608  
**DOSSIER :** 30554

**ENTRE :**  
Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association,  
Health Services and Support – Community Subsector Bargaining Association,  
Nurses' Bargaining Association, Hospital Employees' Union, B.C. Government  
and Service Employees' Union, British Columbia Nurses' Union,  
Heather Caroline Birkett, Janine Brooker, Amaljeet Kaur Jhand,  
Leona Mary Fraser, Pamela Jean Sankey-Kilduff,  
Sally Lorraine Stevenson, Sharleen G. V. Decillia et Harjeet Dhami

Appelants  
et

Sa Majesté la Reine du chef de la province de la Colombie-Britannique  
Intimée  
- et -

Procureur général de l'Ontario, procureur général du Nouveau-Brunswick,  
procureur général de l'Alberta, Confédération des syndicats nationaux,  
Congrès du travail du Canada, Michael J. Fraser, en son propre nom et  
au nom de United Food and Commercial Workers Union Canada, et  
British Columbia Teachers' Federation  
Intervenants

### TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE

**CORAM :** La juge en chef McLachlin et les juges Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish et Abella

**MOTIFS DE JUGEMENT  
CONJOINTS :**  
(par. 1 à 168)

La juge en chef McLachlin et le juge LeBel (avec l'accord des juges Bastarache, Binnie, Fish et Abella)

**MOTIFS DISSIDENTS EN  
PARTIE :**  
(par. 169 à 252)

La juge Deschamps

et a, de fait, interdit toute véritable négociation collective sur bien des questions. Comme toujours en pareilles circonstances, le gouvernement avait qualifié sa Loi de mesure cruciale adoptée pour faire face à une crise pressante dans le secteur de la santé ; une loi nécessaire et importante pour le bien-être des citoyens.

Reconnaissant l'importance de ces objectifs, la Cour a néanmoins invalidé des pans importants de cette Loi spéciale parce que portant atteinte à la liberté d'association et au droit à la négociation collective protégés par la Charte canadienne. En effet, la consultation avait été, en fin de compte, minimale : après quelques rencontres entre les représentants des syndicats et ceux du gouvernement, le ministre des Services de santé s'est contenté de téléphoner à un représentant syndical vingt minutes avant la présentation du projet de loi.

Désormais, la Charte canadienne, qui soit dit en passant ne s'applique qu'à l'État et aux gouvernements, protège la capacité des syndiqués de participer en groupe à la négociation collective des questions importantes liées au milieu de travail. Mais, cette protection ne couvre pas tous les aspects de la « négociation collective » et elle ne garantit surtout pas un résultat particulier. Par ailleurs, ce ne sera que si le gouvernement entrave de façon substantielle l'exercice de ce droit qu'il contreviendra à la Charte.

Également, la Cour suprême n'a pas voulu reconnaître l'existence d'un droit de grève protégé constitutionnellement. Mais je suis d'avis qu'il ne s'agit que d'une question de temps avant que la Cour ne le fasse, car la grève est une partie fondamentale du processus de négociation collective, a des fondements historiques très forts et constitue, au surplus, une forme d'expression qui devrait être protégée par la liberté d'expression.

**Le point central qui rend la protection du droit de négociation collective si intéressant est que cela entraîne pour les employeurs l'obligation de négocier de bonne foi. Ceci comporte l'obligation :**

1. de reconnaître les organisations syndicales;
2. de faire des efforts pour parvenir à un accord;
3. de procéder à des négociations véritables et constructives;
4. d'éviter des retards injustifiés dans la négociation;
5. de respecter les engagements pris et les résultats obtenus à la suite de la négociation.

Il y a un bémol cependant car la Charte ne protège que contre des « entraves substantielles ». Qu'est-ce qu'une entrave substantielle? Pour répondre, il faut examiner deux questions. D'abord, il faut déterminer l'importance des conditions de travail touchées. Puis, si le sujet est important, on doit étudier l'impact sur la consultation et la négociation de bonne foi. On comprend donc que, même si des sujets très importants, comme la sous-traitance, sont touchés, il n'y aura pas d'illégalité dans la mesure où les principes de négociation auront été respectés.

On peut tenir pour acquis que les questions concernant la sous-traitance, la mise en disponibilité et la supplantation seront considérées comme importantes. Il y va de même, à mon avis, des questions salariales et de tout ce qui peut toucher la sécurité d'emploi, même si la Cour ne s'est pas prononcée spécifiquement sur ces points. Les questions de transfert et d'affectation des salariés dépendront, quant à elles, des circonstances de chaque cas. Finalement, les dispositions sur les uniformes, l'aménagement et l'organisation des cafétérias ou les espaces de stationnement ne seront définitivement pas considérées

comme suffisamment importantes pour mettre en œuvre le droit à la négociation collective.

L'essentiel à retenir de cet arrêt B.-C. Health de la Cour suprême est donc que le gouvernement ne peut plus adopter des lois spéciales sans tenir compte du droit des salariés et des syndicats à une véritable négociation de bonne foi. Comme le dit la Cour elle-même, fini les négociations de façade.

La Charte canadienne ne s'applique qu'à l'État, mais je suis d'avis que les employeurs du secteur privé sont aussi visés par ce nouveau droit car la Charte québécoise protège également la liberté d'association et donc le droit à la négociation collective. Or, la Charte québécoise s'applique à tous les employeurs. Mais, comme les employeurs privés n'ont pas la capacité d'adopter des lois spéciales, ce sera devant l'arbitre de griefs ou la Commission des relations du travail que nous pourrons contester toute atteinte à ce droit fondamental à la négociation collective. Bien sûr, le Code du travail protégeait déjà la négociation de bonne foi, mais les recours et les remèdes étaient peu efficaces. Désormais, en évoquant la Charte québécoise, nous pourrions demander des réparations et

**LA COUR A RECONNU QUE, LORSQUE DES GENS S'ASSOCIENT POUR NÉGOCIER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL, ILS EXERCENT LEUR LIBERTÉ D'ASSOCIATION D'UNE FAÇON QUI, HISTORIQUEMENT, LEUR DONNE UN DROIT FONDAMENTAL À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.**

des ordonnances d'un autre ordre et même des dommages. Il ne faut pas oublier que dorénavant, ce n'est plus l'intention qui compte, mais le résultat!

Une dernière remarque en terminant ; même si la Cour suprême ne s'est prononcée que sur les obligations de l'État employeur, il faudra s'attendre à ce que celui-ci et les employeurs du privé réclament une obligation de négocier de bonne foi réciproque de la part des syndicats – un jeu qui se joue à deux, dit-on. ●

