



Université d'Ottawa • University of Ottawa



# Université d'Ottawa - University of Ottawa

FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES  
ET POSTDOCTORALES

FACULTY OF GRADUATE AND  
POSTDOCTORAL STUDIES

Jonathan HOULE

AUTEUR DE LA THÈSE - AUTHOR OF THESIS

Maîtrise en droit

GRADE - DEGREE

Faculté de droit

FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT - FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

TITRE DE LA THÈSE - TITLE OF THE THESIS

L'impact de la liberté d'association sur le droit du travail du personnel cadre au  
Québec

D. Nadeau

DIRECTEUR DE LA THÈSE - THESIS SUPERVISOR

CO-DIRECTEUR DE LA THÈSE - THESIS CO-SUPERVISOR

EXAMINATEURS DE LA THÈSE - THESIS EXAMINERS

J-D. Archambault

A. Braën

J.-M. De Koninck, Ph.D.

LE DOYEN DE LA FACULTÉ DES ÉTUDES  
SUPÉRIEURES ET POSTDOCTORALES

DEAN OF THE FACULTY OF GRADUATE  
AND POSTDOCTORAL STUDIES

**L'IMPACT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION SUR  
LE DROIT DU TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE AU QUÉBEC**

PAR

JONATHAN HOULE

**Thèse réalisée sous la direction du professeur Denis Nadeau  
et présentée à la faculté des études supérieures de  
l'Université d'Ottawa, en vue de l'obtention du  
grade de maîtrise en droit (LL.M.)**

14 mai 2004



Library and  
Archives Canada

Bibliothèque et  
Archives Canada

Published Heritage  
Branch

Direction du  
Patrimoine de l'édition

395 Wellington Street  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

395, rue Wellington  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

*Your file    Votre référence*

*ISBN: 0-494-01494-6*

*Our file    Notre référence*

*ISBN: 0-494-01494-6*

#### NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

#### AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

---

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.

  
**Canada**

**L'IMPACT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION SUR  
LE DROIT DU TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE AU QUÉBEC**



**À MES PARENTS**

## TABLE DES MATIÈRES

---

|                                                                                                      |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>L'IMPACT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION SUR<br/>LE DROIT DU TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE AU QUÉBEC</b> |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

---

|                       |    |
|-----------------------|----|
| <b>NOTE LIMINAIRE</b> | IV |
| <b>RÉSUMÉ</b>         | V  |
| <b>REMERCIEMENTS</b>  | VI |
| <b>INTRODUCTION</b>   | 1  |

---

|                                                                           |          |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>PARTIE I : LA PROTECTION DE L'ARTICLE 2 D) DE LA CHARTE CANADIENNE</b> | <b>9</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|

---

|                                                                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Chapitre 1 : Les premiers jalons de la Cour suprême sur la liberté d'association</b>                               | <b>15</b> |
| a) La trilogie du droit du travail de 1987                                                                            | 15        |
| b) L'arrêt <i>Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (commissaire)</i> | 22        |
| <b>Chapitre 2 : L'arrêt <i>Delisle c. Canada (Sous-procureur général)</i> et les membres de la GRC</b>                | <b>31</b> |
| <b>Chapitre 3 : L'arrêt <i>Dunmore c. Ontario (Procureur général)</i> et les travailleurs agricoles de l'Ontario</b>  | <b>38</b> |
| <b>Chapitre 4 : Les similarités et les distinctions entre les arrêts <i>Delisle</i> et <i>Dunmore</i></b>             | <b>51</b> |
| a) Les similarités entre les arrêts <i>Delisle</i> et <i>Dunmore</i>                                                  | 51        |
| i. L'exclusion du régime législatif                                                                                   | 51        |
| ii. La portée de l'exclusion                                                                                          | 53        |

|                                                                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| b) Les distinctions entre les arrêts <i>Delisle</i> et <i>Dunmore</i>                                                              | 56        |
| i. La nature de la demande                                                                                                         | 57        |
| ii. L'employeur du secteur public versus l'employeur du secteur privé                                                              | 58        |
| iii. La situation socio-économique des parties                                                                                     | 60        |
| iv. La capacité de s'associer en marge du régime syndical général                                                                  | 61        |
| <hr/>                                                                                                                              |           |
| <b>PARTIE II : L'APPLICATION DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION À LA SITUATION DES CADRES DU QUÉBEC</b>                                   | <b>64</b> |
| <hr/>                                                                                                                              |           |
| <b>Chapitre 1 : La situation juridique des cadres québécois et les similarité avec les arrêts <i>Delisle</i> et <i>Dunmore</i></b> | <b>67</b> |
| a) L'historique québécois du syndicalisme des cadres : de l'exclusion législative à l'exclusion totale                             | 67        |
| b) La situation juridique actuelle du personnel cadre du Québec                                                                    | 72        |
| b) Les similarités entre les cadres du Québec, et les demandeurs dans les arrêt <i>Delisle</i> et <i>Dunmore</i>                   | 79        |
| i. L'exclusion du régime syndical général                                                                                          | 79        |
| ii. La portée et l'interprétation de l'exclusion                                                                                   | 80        |
| <b>Chapitre 2 : L'étendue des activités protégés par la liberté d'association</b>                                                  | <b>82</b> |
| a) La formation et la participation à une association d'employés                                                                   | 82        |
| b) L'exercice collectif des droits individuels constitutionnels et légitimes                                                       | 84        |
| c) L'exercice de droits collectifs sans équivalent individuel                                                                      | 87        |
| d) La <i>Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles</i>                                                                  | 91        |

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Chapitre 3 : Le critère de l'impossibilité d'exercer la liberté d'association appliqué au personnel cadre du Québec</b> | 94  |
| a) Des employeurs oeuvrant dans les secteurs public et privé                                                               | 94  |
| b) La vulnérabilité socio-économique relative des cadres au Québec                                                         | 100 |
| c) La faculté de se regrouper en marge du <i>Code du travail</i>                                                           | 107 |
| i. La <i>Loi sur les syndicats professionnels</i>                                                                          | 109 |
| ii. Les associations de cadres oeuvrant dans le secteur public                                                             | 115 |
| d) Les cadres du Québec et la charge de preuve de « l'entrave substantielle »                                              | 119 |
| i. L'objet de l'exclusion                                                                                                  | 120 |
| ii. L'effet de l'exclusion                                                                                                 | 120 |
| <b>CONCLUSION</b>                                                                                                          | 127 |
| <b>TABLES BIBLIOGRAPHIQUES</b>                                                                                             | 140 |
| A) Législation et réglementation                                                                                           | 140 |
| B) Jurisprudence                                                                                                           | 141 |
| C) Doctrine                                                                                                                | 147 |
| <b>ANNEXE 1 : LOI DE 2002 SUR LA PROTECTION DES EMPLOYÉS AGRICOLES</b>                                                     | 154 |
| <b>ANNEXE 2 : LOI SUR LES SYNDICATS PROFESSIONNELS</b>                                                                     | 162 |

## **NOTE LIMINAIRE**

La recherche législative, jurisprudentielle  
et doctrinale qui fonde cette thèse a été  
complétée le 1<sup>er</sup> janvier 2004

## RÉSUMÉ

### L'IMPACT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION SUR LE DROIT DU TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE AU QUÉBEC

Plus qu'un droit fondamental, l'association constitue pour l'être humain une nécessité, fait constaté depuis des siècles par les États démocratiques du monde entier.

Bien que les législateurs canadiens et québécois reconnaissent le droit à la liberté d'association dans une multitude de sphères de l'activité humaine, c'est au chapitre des relations de travail que celui-ci suscite le plus de débats. Dans le cadre de la présente thèse de maîtrise, nous proposons donc d'examiner l'impact que peut avoir cette liberté constitutionnelle relativement au droit du travail du personnel cadre oeuvrant au Québec.

La Cour suprême a défini à plusieurs occasions, depuis l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la nature et la portée de la liberté d'association dans le domaine des relations de travail. Malgré une littérature abondante sur le sujet, la situation des membres du personnel d'encadrement, qui sont exclus des dispositions du Code du travail, n'a toujours pas fait, à notre connaissance, l'objet d'une étude spécifique. À la lumière des récents arrêts de la Cour suprême portant sur cette liberté fondamentale, notre étude vise principalement à évaluer quelle signification revêt le droit d'association pour les cadres québécois.

## **REMERCIEMENTS**

La réalisation de la présente thèse de maîtrise n'aurait été possible sans la contribution et le support moral de plusieurs personnes que je me voudrais de ne pas mentionner.

Je me dois d'abord de remercier le professeur Denis Nadeau qui a été mon directeur de thèse et qui m'a suivi dans l'élaboration de cet ouvrage au cours des deux dernières années. Sa disponibilité, sa clairvoyance et ses commentaires constructifs et judicieux m'ont permis de parfaire ma connaissance de la rédaction juridique et de faire de cette recherche ce qu'elle est aujourd'hui.

Je tiens aussi à exprimer ma gratitude envers les membres de la firme d'avocats Tremblay Bois Mignault Lemay pour leur compréhension, leurs encouragements constants et leur foi en mes compétences. L'expérience que j'ai gagnée à œuvrer au sein de ce cabinet aura été un atout précieux dans l'achèvement de cette thèse.

Enfin, qu'il me soit permis de remercier mes parents et ami(e)s qui n'ont jamais cessé de croire en mon potentiel, non seulement à réussir ce projet de maîtrise, mais aussi à devenir un bon juriste.

À tous, merci

Plus qu'une liberté, l'association constitue une nécessité pour l'être humain. L'homme est, de par sa nature, limité quant à ses capacités physiques et psychologiques, et il a compris depuis longtemps déjà que pour pallier ses faiblesses, il devait nécessairement s'associer avec ses semblables. Que ce soit dans une famille, une tribu, un clan, un village, une ville ou une nation, l'homme a toujours ressenti le besoin intrinsèque de faire partie d'une collectivité, l'activité sociale donnant un sens à l'activité individuelle. La société ne résulterait donc pas d'un contrat librement consenti par les individus, mais constituerait plutôt une condition préalable à la liberté<sup>1</sup>. Ainsi, pour Alexis de Tocqueville, « après la liberté d'agir seul, la plus naturelle à l'homme, est de combiner ses efforts avec les efforts de ses semblables et d'agir en commun. Le droit d'association paraît donc aussi inaliénable dans sa nature que la liberté individuelle. Le législateur ne saurait vouloir le détruire sans attaquer la société elle-même<sup>2</sup>. »

Fort de ce statut de droit « naturel » et « inaliénable », la liberté d'association était reconnue officiellement comme une « liberté fondamentale » par le législateur québécois lors de l'adoption, en 1975, de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>3</sup>. Quelques années plus tard, en 1982, le Constituant canadien<sup>4</sup> reconnaissait lui aussi le caractère fondamental de cette liberté en l'intégrant à son tour au chapitre des « libertés fondamentales » reconnues par la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Charles BOUCAUD, *Les droits de l'État et les garanties civiques du droit naturel*, Paris, Bloud et cie, 1908, p. 3.

<sup>2</sup> Alexis de TOCQUEVILLE, *De la démocratie en Amérique*, tome I, coll. Folio/histoire, Paris, Gallimard, 1986 p. 293.

<sup>3</sup> L.R.Q. c. C-12.

<sup>4</sup> Christian BRUNELLE et Pierre VERGE, « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari constitutionnel perdu ? », (2003) 82 *R. du B. can.* 711, 713.

<sup>5</sup> Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982, R.-U., c. 11)].

Or, s'il existe un domaine où le rôle fondamental de la liberté d'association est généralement reconnu, c'est entre-autre celui des relations de travail. L'inégalité historique du rapport de force entre employeur et employé oblige inévitablement ce dernier à s'associer à ses collègues pour lui permettre de pallier cette situation d'infériorité. C'est dans l'objectif ultime de rétablir l'équilibre du pouvoir de négociation que naissent, en milieu de travail, les associations syndicales<sup>6</sup>.

La nécessité de protéger par une loi le droit des travailleurs de s'associer contre les pratiques déloyales de travail a été reconnue unanimement par les législateurs canadiens<sup>7</sup>. C'est pourquoi ceux-ci ont respectivement mis sur pied différents régimes de protection de la liberté d'association, ceci dans le but de permettre aux travailleurs d'exercer leur droit constitutionnel de s'associer sans crainte de représailles de la part d'un employeur soucieux de ne pas perdre la mainmise sur ses employés. Ces régimes régissent habituellement les relations collectives de travail entre l'employeur et l'association syndicale représentant ses employés. Au Québec, c'est le *Code du travail*<sup>8</sup> qui constitue le régime général de relations collectives de travail ou, en d'autres mots, le régime syndical général. À l'image des autres régimes législatifs de protection de la liberté d'association en vigueur au Canada, le *Code du travail* protège les travailleurs québécois dans l'exercice de leur droit de s'organiser en association, et contient des dispositions obligeant l'employeur à composer avec l'association représentative formée par ses employés.

Or, bien qu'élaborés dans le but de protéger la liberté d'association, les régimes canadiens de relations de travail comme le *Code du travail* contiennent généralement des dispositions excluant certaines catégories de travailleurs auxquels, selon le législateur, il ne serait pas approprié d'accorder la protection du régime syndical général. Par exemple, le *Code du travail* exclut de la définition de « salarié », et par conséquent de l'application de ses dispositions, les membres de la Sûreté du Québec, les membres du personnel du Directeur général des élections, les fonctionnaires du Conseil du trésor, et autres groupes de travailleurs<sup>9</sup>. Est aussi exclue de la protection de cette loi « une personne qui, du jugement du commissaire du travail est employée à titre de gérant,

---

<sup>6</sup> C. BRUNELLE et P. VERGE, op. cit., note 4, p. 713.

<sup>7</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, par. 20 (J. Bastarache).

<sup>8</sup> L.R.Q., c. C-27 (ci-après « C.t. »).

<sup>9</sup> C.t., art. 1.1).

surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés<sup>10</sup> ». Ce sont ces travailleurs que nous appellerons, pour les besoins de la présente étude, les « cadres » œuvrant au Québec.

Depuis l'adoption de la *Loi modifiant le Code du travail*<sup>11</sup> par le gouvernement québécois en 1969, loi qui leur a totalement retiré la possibilité de bénéficier des dispositions du *Code du travail*, les employés cadres ont constamment revendiqué un régime législatif qui protégerait leur liberté d'association et qui leur permettrait de faire des revendications collectives auprès de leur employeur. Bien que le gouvernement ait, à plusieurs reprises, affirmé une volonté de doter les cadres québécois d'un régime de protection<sup>12</sup>, le tout est resté lettre morte jusqu'à ce jour<sup>13</sup>.

Aujourd'hui, les cadres, qui sont plus d'un demi-million au Québec<sup>14</sup>, aspirent plus que jamais à un régime qui leur permettrait de s'associer afin d'être représentés collectivement dans leurs revendications auprès de leur employeur. En février 2001, la Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ) déposait à la Commission de l'économie et du travail, un mémoire intitulé « *Reconnaître aux cadres le droit à la négociation collective* »<sup>15</sup> dans lequel elle revendiquait, entre autres, un régime offrant les protections prévues au *Code du travail*. Puisque ceux-ci n'ont jamais bénéficié d'un tel régime, il est légitime de se demander quelle est la nécessité d'accorder à ces travailleurs une telle protection.

---

<sup>10</sup> C.t., art. 1.1) par. 1.

<sup>11</sup> L.Q., 1969, c. 47.

<sup>12</sup> Voir par exemple le Commentaire du ministre Laporte dans *Journal des débats*, Première session, 29<sup>e</sup> Législature, Vol. 10, No. 19, 16 Juillet 1970, p. 1205, ainsi que le Commentaire du député de l'opposition Charles Tremblay dans *Journal des débats*, Deuxième session, 29<sup>e</sup> Législature, Vol. 11, No. 69, 6 juillet 1971, p. 3065 : « Nous voterons nécessairement pour ce projet de loi, mais avec l'espoir que le ministre nous présentera, dans un avenir assez rapproché, une loi qui amenderait le *Code du travail* afin de permettre à tout le personnel de cadres de toutes les associations de la province de Québec de se syndiquer et de négocier des conventions collectives de travail. »

<sup>13</sup> Rodrigue BLOUIN, *Le particularisme de la politique législative concernant la syndicalisation des cadres au Québec et la nouvelle réalité de l'emploi*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca)), p. 7.

<sup>14</sup> TABLE RONDE, *Doit-on modifier ou non la législation du travail de façon à débloquer le système législatif afin de permettre aux cadres d'avoir des véhicules et un terrain d'expression solide et, du moins, normal ?*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca)), p. 1 (Marc Laviolette, président de la CSN).

<sup>15</sup> CNCQ, *Reconnaître aux cadres le droit à la négociation collective*, Mémoire de la Confédération nationale des cadres du Québec à la Commission de l'économie et du travail, février 2001, 19 p.

Premièrement, la possibilité de s'unir pour présenter des revendications collectives permettrait aux cadres de faire entendre leur voix de façon claire quand vient le temps de définir leur statut d'employés, de déterminer leurs conditions de travail et leurs définitions de tâche. Ils auraient aussi la possibilité de compter sur l'ensemble de leurs collègues lorsque vient le temps de faire valoir leur point de vue, principalement à l'occasion des différends qui peuvent surgir dans leurs relations avec l'employeur. Il ne faut pas oublier que, bien que les cadres soient assimilés à des représentants de l'employeur dans leurs relations avec leurs subordonnés, « cette assimilation n'évacue pas pour autant leurs intérêts propres »<sup>16</sup>, particulièrement lorsque arrive le moment de négocier leurs conditions de travail avec cet employeur<sup>17</sup>. Par conséquent, comme l'explique le professeur Rodrigue Blouin :

« Par ailleurs, en l'absence de tout effort pour consolider leur solidarité, les cadres verront leur identité collective et leurs aspirations personnelles redéfinies dans une joute où ils ne seront point partie prenante<sup>18</sup>. »

Deuxièmement, les salariés<sup>19</sup> comme les employeurs<sup>20</sup> ont droit à la protection du régime général du *Code du travail* qui prévoit la possibilité pour ces deux groupes de former des associations<sup>21</sup>. Cette situation laisse comme exclus les cadres qui ne sont ni des employeurs, travailleurs hiérarchiquement supérieurs à eux et possédant le droit d'être membres d'une association sous cette loi, ni des salariés, travailleurs sous leur autorité et possédant aussi ce même droit. Les cadres constituent donc, dans la hiérarchie de l'entreprise, les seuls exclus de la protection du *Code du travail*.

---

<sup>16</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 3.

<sup>17</sup> La jurisprudence américaine reconnaissait ce fait il y plus de 50 ans lorsqu'elle écrivait : « Even those who act for the employer in some matters, including the service of standing between management and manual labor, still have interests of their own as employees. Though the doreman is employer in maintaining a production schedule, his interest properly may be adverse to that of the employer when it come to fixing his own wages, hours, seniority rights or working conditions. » *Packard Motor Car Co. v. NLRB*, 330 U.S. 485, 91 L. Ed. 1040 (1947), p. 1049.

<sup>18</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 1.

<sup>19</sup> Le *Code du travail* défini le salarié comme étant « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération »; C.t., art. 1 l).

<sup>20</sup> Le *Code du travail* définit l'employeur comme étant « quiconque, y compris l'État, fait effectuer un travail par un salarié »; C.t., art. 1 k).

<sup>21</sup> Voir C.t., art. 3 et 10.

Troisièmement, il semble reconnu depuis plusieurs années qu'il existe un certain malaise, ou une problématique, affectant les cadres<sup>22</sup>. En effet, ceux-ci sont victimes de l'aplatissement des structures, de la gestion de la décroissance et des fusions qui créent une insécurité d'emploi bien réelle pour eux. Dans cette situation, non seulement leur emploi est incertain, mais encore plus précaire est la position qu'ils occuperont éventuellement dans l'entreprise. On peut ajouter à cela le fait que le départ des cadres licenciés accroît la tâche de ceux qui restent et que les nouvelles technologies, comme le téléphone cellulaire, obligent maintenant ceux-ci à être constamment disponibles. Cette situation conduit régulièrement à des problèmes de santé mentale ou d'épuisement professionnel<sup>23</sup> et démontre la nécessité de doter le personnel cadre d'un système de représentation des intérêts qui leurs soit propre dans l'élaboration de leur conditions de travail.

Malgré les nombreux arguments en faveur d'un régime de protection pour les cadres qui désirent s'organiser en association, et malgré les multiples engagements du gouvernement québécois, au cours des trente dernières années, d'examiner la possibilité d'implanter un tel régime, les cadres se retrouvent encore aujourd'hui dans la situation juridique qui prévalait en 1969. Ils sont présentement exclus des dispositions protectrices du *Code du travail* et n'ont toujours pas droit à un régime qui les protégerait dans l'exercice de leur liberté d'association.

Or, la Cour suprême a récemment reconnu, à l'occasion de l'arrêt *Dunmore*<sup>24</sup> en 2001, que l'exclusion d'un groupe de travailleurs du régime général des relations de travail peut constituer, de la part du gouvernement, une atteinte à la liberté d'association de ce groupe. Cette ouverture de la Cour constitue une occasion de se questionner sur la constitutionnalité de l'exclusion de certains groupes de travailleurs du régime syndical général tels les cadres qui, comme nous l'avons mentionné précédemment, sont exclus des dispositions du *Code du travail*.

L'objet de la présente thèse de maîtrise est donc de situer les cadres dans le spectre de la liberté d'association, telle que dessinée par la Cour suprême du Canada, plus particulièrement en regard

---

<sup>22</sup> TABLE RONDE, *op. cit.*, note 14, p. 5 (Gilles Taillon, président du Conseil du patronat du Québec); Arnaud SALES et Noël Bélanger, *Décideurs et gestionnaires : étude sur la direction et l'encadrement des secteurs privé et public*, Québec, Conseil de la langue française, 1985, Chapitre XI : *Le malaise des cadres : quel malaise ?*

<sup>23</sup> TABLE RONDE, *op. cit.*, note 14, p. 5 (Gilles Taillon, président du Conseil du patronat du Québec).

<sup>24</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 21 (j. Bastarache).

des récents arrêts *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*<sup>25</sup> (ci-après *Delisle*) et *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*<sup>26</sup> (ci-après *Dunmore*). La Cour suprême étant pour la première fois venue à la conclusion, dans l'arrêt *Dunmore*, que l'exclusion d'un groupe de travailleurs du régime général des relations de travail était inconstitutionnelle puisque violant la liberté d'association des membres de ce groupe, la question que nous posons est la suivante : **Compte tenu des critères dégagés par la Cour suprême lors des récents arrêts portant sur la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) la Charte canadienne des droits et libertés, est-ce que les employés cadres du Québec pourraient invoquer cette liberté fondamentale pour contester leur exclusion du régime du Code du travail ?**

La présente recherche se divise principalement en deux parties. La première traitera généralement de la liberté d'association, telle qu'elle a été interprétée depuis sa constitutionnalisation en 1982, jusqu'au dernier arrêt de la Cour suprême sur la question, l'arrêt *Dunmore*. Dans un premier chapitre, nous aborderons la constitutionnalisation de la liberté d'association en droit canadien par l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982 ainsi que de l'introduction, quelques années auparavant, du caractère quasi-constitutionnel de cette même liberté en droit québécois par l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Nous analyserons aussi les premiers arrêts de la Cour suprême ayant traité de cette liberté, c'est-à-dire la trilogie du droit du travail de 1987, les arrêts *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*<sup>27</sup>, *AFPC. c. Canada*<sup>28</sup> et *SDGMR c. Saskatchewan*<sup>29</sup>, ainsi qu'un arrêt important rendu sur la question quelques années plus tard, *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*<sup>30</sup> (ci-après l'arrêt *IPFPC*).

Dans un deuxième chapitre, nous porterons une attention particulière à l'arrêt *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*<sup>31</sup> (ci-après *Delisle*) rendu en 1999. Cet arrêt constitue un pilier important de la présente étude puisqu'il met en cause, pour la première fois, un groupe de travailleurs exclus du régime général des relations de travail qui contestèrent cette exclusion au motif qu'elle violait la

---

<sup>25</sup> [1999] R.C.S. 989.

<sup>26</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>27</sup> [1987] 1 R.C.S. 313.

<sup>28</sup> [1987] 1 R.C.S. 424.

<sup>29</sup> [1987] 1 R.C.S. 460.

<sup>30</sup> [1990] 2 R.C.S. 367.

<sup>31</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans une troisième chapitre, nous traiterons de l'arrêt *Dunmore*<sup>32</sup> rendu en 2002 qui constitue l'arrêt clef pour la présente thèse; la majorité de la Cour suprême y ayant redéfini certains aspects de la liberté d'association. Encore une fois, cet arrêt met en cause un groupe de travailleurs exclus du régime syndical général qui contestèrent cette exclusion en vertu de leur droit de s'associer, reconnu par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Contrairement à ce qu'elle avait établi dans l'arrêt *Delisle*, la Cour suprême en vint à la conclusion que l'exclusion de ces travailleurs violait leur liberté d'association et qu'elle était, par conséquent, inconstitutionnelle. C'est cette différence entre les arrêts *Delisle* et *Dunmore* qui constituera le fondement du quatrième et dernier chapitre de cette première partie. Nous mettrons en relief les ressemblances et les distinctions entre ces deux arrêts pour tenter de comprendre pour quelles raisons la Cour suprême, face à une demande similaire provenant de deux groupes de travailleurs exclus d'un régime de protection législative, en est venue à conclure que cette exclusion était constitutionnelle dans un cas, et ne l'était pas dans l'autre.

En seconde partie, nous transposerons, dans le tableau de la liberté d'association que nous aurons brossé précédemment, la situation des employés cadres œuvrant dans la province de Québec. Dans le chapitre premier, nous verrons que ce type de salarié a été écarté du régime syndical général dès l'adoption des premières lois régissant les relations collectives de travail entre employeurs et employés, et qu'il en est toujours exclu aujourd'hui. Nous ajouterons que cette situation est accentuée par une jurisprudence tendant à interpréter assez largement cette exclusion des cadres du régime général des relations de travail. Au chapitre suivant, nous démontrerons la similitude entre, d'une part, l'exclusion des cadres du Québec des dispositions protectrices du *Code du travail* et d'autre part, l'exclusion à l'égard d'un régime semblable auquel étaient soumis les membres de la GRC dans *Delisle*, et les travailleurs agricoles de l'Ontario dans *Dunmore*.

Dans un troisième chapitre, nous dégagerons les activités qui, selon la Cour suprême, sont constitutionnellement protégées par cette liberté reconnue à l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Nous tenterons d'exposer l'étendue complète de la protection accordée par cette liberté à l'individu et au groupe. Enfin, dans un dernier chapitre de cette deuxième partie, nous

---

<sup>32</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

vérifierons, à la lumière des différences relevées en première partie entre les arrêts *Delisle* et *Dunmore*, si le cas de l'exclusion des cadres du Québec se rapproche substantiellement de l'un des deux cas soumis à la Cour suprême dans ces arrêts. Nous espérons ultimement, par ces analogies, être en mesure de déterminer si, en vertu des paramètres établis par la Cour suprême dans ces deux arrêts, l'exclusion des cadres québécois est conforme à la liberté d'association reconnue par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

PARTIE I :  
LA PROTECTION DE L'ARTICLE 2d)  
DE LA CHARTE CANADIENNE

Avant 1982, la liberté d'association était peu connue en droit canadien<sup>33</sup> et rarement invoquée en pratique<sup>34</sup>. Le caractère fondamental de cette liberté était toutefois reconnu par la jurisprudence et la doctrine avant cette date, celle-ci étant définie comme « la liberté pour deux ou plusieurs personnes de s'associer, pourvu qu'elles n'enfreignent aucune règle spécifique de *common law* ou de droit écrit en poursuivant un objet illicite ou en cherchant à atteindre un objet licite par des moyens illicites »<sup>35</sup>.

La consécration constitutionnelle de la liberté d'association, par son inclusion à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>36</sup> qui fut adoptée en 1982, octroie à celle-ci, pour la première fois au Canada, un véritable caractère supra-législatif et insuffle, pour ainsi dire, une nouvelle vie juridique à ce droit considéré fondamental. Cet alinéa prévoit :

« 2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :  
[...]  
(d) la liberté d'association »

Le caractère général de cette nouvelle disposition constitutionnelle laissait, en elle-même, peu d'indices sur sa portée ou sur l'interprétation à donner de cette liberté. Depuis 1982, la Cour suprême du Canada ainsi que les tribunaux provinciaux ont eu l'occasion de déterminer la nature autant que d'établir la portée de ce droit. L'objet de cette première partie est donc de brosser un portrait de cette liberté, telle que dessinée par la Cour suprême depuis les premiers arrêts datant de 1987 jusqu'à aujourd'hui.

---

<sup>33</sup> Michael BENDEL, « La liberté d'association dans l'optique de la Charte canadienne des droits et libertés », dans D. TURP et G.-A. BEAUDOIN, *Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1986, p. 322.

<sup>34</sup> Id., p. 322; dans chaque cas où cette liberté avait été invoquée, les tribunaux ont jugé qu'il n'y avait pas eu atteinte; voir entre autres *Oil Chemical and Atomic Workers International Union c. Imperial Oil Ltd.*, [1963] S.C.R. 584; *Swait c. Board of Trustees of Maritime Transportation Unions*, (1966) 61 D.L.R. (2d) 317 (Qué. C.A.); *Whitfield c. Can. Marconi*, (1967) 68 D.L.R. (2d) 251 (Qué. C.A.); *P.G. du Canada c. Jolly*, [1975] C.F. 216 (Div. D'appel); *P.G. du Canada c. Montréal*, 1978] 2. R.C.S. 770.

<sup>35</sup> Halsbury's Laws of England (3rd ed. 1954), vol. 7, pp. 195 et 196; O. Hood PHILLIPS et Paul JACKSON, *Constitutional and Administrative Law* (6th ed. 1978), p. 503; Le juge McIntyre souligne dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 393: « Il est manifeste que le droit canadien avait reconnu l'importance de la liberté d'association avant l'adoption de la Charte. [...] La Charte a réaffirmé l'importance historique de la liberté d'association et l'a garantie en tant que droit indépendant. Il appartient maintenant aux tribunaux de délimiter la portée et l'étendue de ce droit [...] ».

<sup>36</sup> Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, précité, note 5.

Il est ici important d'ouvrir une parenthèse pour mentionner la difficulté de traiter de façon complète de la *Charte canadienne des droits et libertés* en droit québécois sans mentionner son pendant provincial, la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>37</sup>. Adoptée en 1975, la Charte québécoise affirme, à l'article 52, le caractère prépondérant des droits et libertés qui y sont reconnus à l'égard de l'ensemble de la législation provinciale<sup>38</sup>, et bénéficie d'un caractère quasi-constitutionnel reconnu par la Cour suprême<sup>39</sup> qui provient de son objet propre et des droits qui y sont garantis<sup>40</sup>.

Bien que la Charte québécoise jouisse, comme la Charte canadienne, d'un statut prépondérant par rapport aux lois québécoises, il existe une différence importante entre ces deux textes en ce qui a trait à leur application. La Charte canadienne s'applique en effet seulement à l'action gouvernementale fédérale et provinciale et aux matières relevant de leur domaine de compétence<sup>41</sup>, en d'autres mots aux domaines public et parapublic. En conséquence, comme le disait la juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Delisle* : « la *Charte* [canadienne] ne fournit aucune protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement<sup>42</sup> ».

Tel n'est pas le cas de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

« La Charte [québécoise] s'applique aussi bien aux rapports juridiques des agents du gouvernement avec des personnes qu'à ceux des individus entre eux<sup>43</sup>. »

Ainsi, comme l'écrit le professeur Brunelle, « [l]a portée de la Charte québécoise, contrairement à celle de la Charte canadienne ne se limite pas à l'action gouvernementale<sup>44</sup> » mais s'étend aussi

---

<sup>37</sup> Précité, note 3.

<sup>38</sup> André MOREL, « La coexistence des Chartes canadiennes et québécoises : problèmes d'interaction », (1986) 17 *R.D.U.S.* 49, p. 52.

<sup>39</sup> *Frenette c. Métropolitaine (La), compagnie d'assurance-vie*, [1992] 1 R.C.S. 647, 673; *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics Inc.*, (1996) 2 R.C.S. 345.

<sup>40</sup> Voir *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, sur le *Human Code of British Columbia*, S.B.C. 1973 2e session, c. 119; repris à l'unanimité par la Cour suprême du Canada dans *Winnipeg School Division N° 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150, 156.

<sup>41</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, précitée, note 5, art. 32; Christian BRUNELLE, *L'application de la Charte canadienne des droits et libertés aux institutions gouvernementales*, Mémoire de maîtrise, Ottawa, Faculté des études supérieures, Université d'Ottawa, 2000.

<sup>42</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 7.

<sup>43</sup> *Corporation du Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1994] R.J.Q. 1324, 1333 (C.S.) (en appel : no 500-09-000937-946).

<sup>44</sup> *Godbout c. Longueil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, 910 (par. 93) (j. LaForest).

aux « rapports relevant du droit privé<sup>45</sup> »<sup>46</sup> ». Par conséquent, un individu œuvrant dans une entreprise privée ne pourra, en cas d'atteinte à ses droits fondamentaux par cet employeur, invoquer la Charte canadienne, mais pourra invoquer la Charte québécoise pour faire respecter ses droits, cette dernière s'appliquant à toutes les personnes<sup>47</sup>.

L'intérêt de cette *Charte des droits et libertés de la personne*, pour la présente étude, réside dans le fait que, à l'image de la *Charte canadienne des droits et libertés*, elle reconnaît, à l'article 3, le caractère fondamental de la liberté d'association :

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

On peut remarquer que le libellé de l'art. 3 de la Charte québécoise n'est ni plus explicite, ni plus révélateur que celui de l'al. 2d) de la Charte canadienne sur la portée de cette protection et sur l'interprétation à lui donner. On peut retenir de la jurisprudence et de la doctrine que, en général, la Charte québécoise s'appliquera de façon conforme (pour ne pas dire identique) à la Charte canadienne. Comme le dit la Cour suprême, sous la plume de la juge L'Heureux-Dubé dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)* :

« Le juge Philippon souligne avec raison que la législation en matière de droits de la personne est assujettie à une obligation de conformité aux normes constitutionnelles, dont celles énoncées dans la *Charte canadienne*. Même si les dispositions de la *Charte* ne doivent pas nécessairement être le reflet exact de la *Charte canadienne*, elles s'interprètent néanmoins à la lumière de celle-ci<sup>48</sup>. »

---

<sup>45</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, [1999] R.J.Q. 2229, 2240 (C.A.).

<sup>46</sup> Christian BRUNELLE, « Les droits et libertés fondamentaux », dans *Droit public et administratif*, Collection de droit 2002-2003, vol. 7, École du Barreau de Québec, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2002, p. 33.

<sup>47</sup> La jurisprudence considère que le terme « personne », utilisé dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, comprend autant les individus que les corporations, à moins que les droits en question ne soient pas de nature à s'appliquer à ces dernières; voir *Saar Foundation Canada Inc. c. Baruchel*, (1990) R.J.Q. 2325 (C.S.); *Hôpital Reine-Élisabeth de Montréal c. Rochon*, (1996) R.J.Q. 1862 (C.S.), appel rejeté (1996) R.J.Q. 2804 (C.A.); Il va sans dire que la *Charte québécoise*, à cause du partage des compétences, ne s'applique pas à la législature fédérale, ni aux relations et conditions de travail des employés œuvrant au sein des entreprises fédérales : *Kealty c. Société internationale de télécommunication aéronautique (Sita) inc.*, (1991) R.J.Q. 397 (C.S.).

<sup>48</sup> *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, par 42 (j. L'Heureux-Dubé).

Selon le professeur Brunelle, « les juges québécois puiseront abondamment dans le corpus jurisprudentiel développé en application des différentes lois sur les droits de la personne en vigueur ailleurs au pays pour interpréter la Charte québécoise<sup>49</sup> ». Lorsque des dispositions identiques des chartes canadienne et québécoise, comme c'est le cas de la liberté d'association, s'appliquent dans un même litige, les juristes auront tendance à invoquer la Charte canadienne — celle-ci ayant un statut constitutionnel — plutôt que la Charte québécoise qui constitue une loi à laquelle on a conféré un caractère quasi constitutionnel<sup>50</sup>. De plus, comme l'écrit l'auteur André Morel, lorsque des dispositions identiques des deux chartes sont alléguées par une partie dans un litige, le tribunal disposera généralement de ce litige selon les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* :

« Il arrive, bien sûr, régulièrement que les plaideurs allèguent violation des deux chartes, même lorsque leurs dispositions semblent faire double emploi; mais, le plus souvent, le tribunal se contente de rendre jugement sur la base des dispositions de la Charte canadienne ou conclut tout au plus en quelques lignes que la Charte québécoise n'ajoute rien aux garanties qu'énonce la Charte constitutionnelle<sup>51</sup>. »

Un autre élément favorisant cette similitude d'interprétation est l'abondance de jurisprudence sur l'application de la Charte canadienne. Les juristes ont donc pris l'habitude de puiser dans cette source pour interpréter les dispositions correspondantes de la Charte québécoise<sup>52</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous nous pencherons principalement, dans le cadre de la présente analyse, sur l'étude de la *Charte canadienne des droits et libertés*, posant comme postulat que la Charte provinciale s'appliquerait de façon similaire à celle-ci. Sauf indication contraire, le mot Charte, utilisé dans le texte, renvoie à la Charte canadienne. Loin de laisser de côté la Charte québécoise, nous traiterons de son application et de son impact important sur la situation des cadres au Québec en deuxième partie du présent texte.

---

<sup>49</sup> C. BRUNELLE, *loc. cit.*, note 46, 31.

<sup>50</sup> A. MOREL, *loc. cit.*, note 38, 140.

<sup>51</sup> *Id.*, 80; voir par exemple : *Lortie c. La Reine*, [1985] C.A. 451; *Ptack c. Comité de discipline de l'Ordre des dentistes du Québec*, [1985] C.S. 969; *Richard c. Falardeau*, [1985] C.S. 1141; *R. c. Da Giovanni Raccuglia Fruit Store Ltd.*, [1986] D.L.R. 11; *Association des détaillants en alimentation du Québec c. Ferme Carnaval Inc.*, [1986] R.J.Q. 2513 (C.S.).

<sup>52</sup> A. MOREL, *loc. cit.*, note 38, 80; voir *Ford c. Procureur général du Québec*, [1985] C.S. 147, confirmé en appel sous *Procureur général du Québec c. La chaussure Brown's Inc.*, C.A., Montréal, no 500-09-000109-850, 22 déc. 1986 sur la liberté d'expression; *R. c. Da Giovanni Raccuglia Fruit Store Ltd.*, [1986] D.L.R. 11 sur la liberté de religion; *Protection de la jeunesse – 193*, [1986] R.J.Q. 736 sur le droit de tout être humain à la liberté de sa personne.

Comme nous l'avons mentionné auparavant, l'objectif de cette première partie est de dresser un portrait du contenu et de la portée de la liberté d'association, telle que définie par la Cour suprême au cours des quatorze années qui ont suivi l'introduction de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans un premier temps, nous analyserons les premiers arrêts dans lesquels la Cour suprême a dû se pencher sur l'étendue de cette liberté suite à sa reconnaissance dans la Charte. Nous verrons que ce haut tribunal fut longtemps divisé quant à la portée à donner à ce nouveau droit constitutionnel. Dans un deuxième temps, nous étudierons plus particulièrement l'arrêt *Delisle*<sup>53</sup>, une décision datant de 1999. Nous verrons qu'il s'agit d'une affaire où un groupe de travailleurs, exclus du régime syndical général, ont invoqué leur liberté d'association pour revendiquer certains droits, et où la Cour suprême a jugé qu'il n'y avait pas matière à intervention. Dans un troisième temps, nous analyserons minutieusement l'arrêt *Dunmore*<sup>54</sup>, un arrêt récent de 2002. Cette affaire met aussi en jeu un groupe de travailleurs exclus du régime général syndical, mais cette fois la Cour suprême a jugé que la liberté d'association reconnue par la Charte accordait certains droits supplémentaires à ces travailleurs et elle est intervenue. Enfin, nous analyserons les points communs et surtout les différences entre ces deux derniers arrêts pour comprendre ce qui a pu motiver les résultats opposés auxquels la Cour est arrivée dans ceux-ci. Notons ici que nous avons volontairement laissé de côté l'analyse détaillée des arrêts *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*<sup>55</sup>, et *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd*<sup>56</sup> qui, bien que traitant de la liberté d'association, présentent un intérêt plus particulier pour l'étude de la composante « négative » de cette liberté (la liberté de ne pas s'associer), composante qui ne sera pas traitée dans la présente étude. Nous y référerons toutefois au besoin.

---

<sup>53</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

<sup>54</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>55</sup> [1991] 2 R.C.S. 211.

<sup>56</sup> [2001] 3 R.C.S. 209.

## CHAPITRE 1 : LES PREMIERS JALONS DE LA COUR SUPRÊME SUR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

### a) La trilogie du droit du travail de 1987

Les premiers jalons de la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*, plus particulièrement en milieu de travail, ont été posés par la Cour suprême à l'occasion de trois arrêts dont la Cour disposa en même temps<sup>57</sup> : *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*<sup>58</sup>, *AFPC. c. Canada*<sup>59</sup> et *SDGMR c. Saskatchewan*<sup>60</sup>, le premier contenant la substance de l'opinion de la Cour. À l'occasion de ces arrêts, souvent désignés comme la « trilogie du droit du travail de 1987 », la Cour suprême a eu à déterminer si la liberté d'association protégeait certaines activités essentielles exercées par un syndicat, en l'occurrence le droit de grève et de négociation collective. Les six juges qui participèrent à ces trois décisions formèrent trois différents groupes de motifs. Le juge Le Dain rédigea une opinion majoritaire à laquelle adhérèrent les juges Beetz et La Forest, ses conclusions étant partagées, avec des motifs concurrents, par le juge McIntyre. Le juge Dickson, pour sa part, soutint une opinion dissidente appuyée, pour ce qui intéresse la présente recherche, par la juge Wilson<sup>61</sup>.

Le juge McIntyre, dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*<sup>62</sup> (ci après le *Renvoi relatif à l'Alberta*), prend position sur la nature et la portée de la liberté d'association dans un paragraphe qu'il convient de citer en entier :

« En considérant la situation constitutionnelle de la liberté d'association, il faut reconnaître que, bien qu'elle assure la promotion de nombreux intérêts collectifs et, naturellement, qu'elle ne puisse être exercée seule, il s'agit néanmoins d'une liberté qui appartient à l'individu et non aux groupes formés grâce à son exercice. [...] Le groupe ou l'organisation n'est qu'un moyen adopté par des individus pour mieux réaliser leurs droits et aspirations individuels. Les gens ne

<sup>57</sup> Marie-Josée RICHARD, « La liberté d'association sous l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* dans le contexte des relations de travail », (2000) 6 *R.E.J.* 213, 222.

<sup>58</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27.

<sup>59</sup> *AFPC c. Canada*, précité, note 28.

<sup>60</sup> *SDGMR c. Saskatchewan*, précité, note 29.

<sup>61</sup> Bien que la juge Wilson ait rédigé des motifs dissidents concernant l'application de l'article premier de la Charte lors des arrêts *AFPC c. Canada*, précité, note 28, et *SDGMR c. Saskatchewan*, précité, note 29, il se rallie à l'opinion du juge en chef Dickson quant à l'application de l'al. 2d) de celle-ci. Comme la présente recherche ne traite que de l'application de cet alinéa, nous traiterons ces deux juges comme ayant des opinions similaires.

<sup>62</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27.

peuvent pas, simplement en se joignant à d'autres, créer une entité qui a des droits et des libertés constitutionnels plus grands que ceux que possèdent les individus. La liberté d'association ne saurait donc conférer des droits indépendants au groupe [nos soulignés]<sup>63</sup>. »

Le juge McIntyre ne retient donc pas une définition de la liberté d'association qui reconnaîtrait une protection constitutionnelle à certaines activités parce qu'elles sont exercées par un groupe, si cette protection n'existe pas sur le plan individuel<sup>64</sup>.

Le juge McIntyre rejette aussi l'interprétation « voulant que la liberté d'association, au sens de l'al. 2d) de la Charte, accorde une protection constitutionnelle à toutes les activités essentielles à la réalisation des objectifs licites de l'association<sup>65</sup> » puisqu'elle protège aussi les activités exercées par l'association alors que ces mêmes activités ne seraient pas protégées si elles étaient exercées par un individu. Un groupe ne peut bénéficier de garanties constitutionnelles dont l'individu ne jouit pas puisque la liberté d'association ne fait que protéger l'exercice collectif des droits que possède l'individu<sup>66</sup>. Le juge McIntyre écarte aussi l'opinion voulant que la liberté d'association devrait « accorder une protection constitutionnelle aux activités collectives que l'on pourrait qualifier de fondamentales dans notre culture et selon nos traditions et qui, d'un commun accord, méritent protection<sup>67</sup> », concluant que celle-ci nie l'objet de la liberté d'association qui est d'assurer que diverses fins puissent être poursuivies en commun aussi bien qu'individuellement<sup>68</sup>.

Selon le juge McIntyre, ce qui est protégé par le concept de liberté d'association dans la Charte, c'est le droit de se joindre à d'autres pour poursuivre des objectifs communs licites et de constituer et maintenir des organisations et des associations<sup>69</sup>. Il cite le Conseil privé en ces mots :

« La liberté d'association ne signifie rien de plus que la liberté de conclure des ententes pour promouvoir les objectifs communs du groupe qui s'associe. Ces objectifs peuvent être de tout ordre. Ils peuvent être religieux ou sociaux, politiques ou philosophiques, économiques ou professionnels, éducatifs ou culturels, sportifs ou charitables. Mais la liberté d'association ne

---

<sup>63</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 397(j. McIntyre).

<sup>64</sup> Michel COUTU, *Les libertés syndicales dans le secteur public*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1989, p. 101.

<sup>65</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 402 (j. McIntyre). Cette interprétation avait été avancée par la Cour divisionnaire de l'Ontario dans la décision *Re Service Employees' International Union, Local 204 and Broadway Manor Nursing Home* (1983), 44 O.R. (2d) 392.

<sup>66</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 225.

<sup>67</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 401(j. McIntyre).

<sup>68</sup> *Id.*, p. 406 (j. McIntyre).

<sup>69</sup> *Id.*, p. 407 (j. McIntyre).

confère ni le droit ni l'autorisation d'avoir un comportement ou d'accomplir des actes qui de l'avis du Parlement sont défavorables à la paix, à l'ordre et au bon gouvernement du pays<sup>70</sup>. »

Cette liberté correspond donc à celle qui était déjà reconnue par le droit avant l'adoption de la Charte, et protège « le droit de "chacun" de s'associer comme il lui plaît et de former des associations de tous genres, des partis politiques aux clubs de passe-temps<sup>71</sup> ». Cette opinion est aussi partagée par le juge Le Dain qui interprète cette composante comme étant la liberté « d'appartenir à une association, de la maintenir et de participer à ses activités licites sans faire l'objet d'une peine ou de représailles<sup>72</sup> ».

Le juge McIntyre est aussi d'opinion que la liberté d'association reconnue par la Charte comprend aussi le droit d'exercer collectivement les droits reconnus constitutionnellement<sup>73</sup> puisque « les droits individuels garantis par la Constitution ne sauraient perdre cette protection lorsqu'ils sont exercés collectivement<sup>74</sup> », opinion aussi partagée par le juge Le Dain<sup>75</sup>.

Le juge McIntyre suggère enfin que la liberté d'association puisse aussi protéger l'exercice collectif de toute action qu'un individu peut licitement accomplir à titre d'individu<sup>76</sup>. Selon lui, cette définition est aussi acceptable en ce qu'elle ne confère pas de protection constitutionnelle plus grande aux groupes qu'aux individus, mais traite ceux-ci sur un pied d'égalité. Cette vision de l'étendue de la liberté d'association est plus large que la simple protection des droits reconnus constitutionnellement puisque cette dernière permet au législateur d'interdire l'exercice collectif de toute activité licite sur le plan individuel, tant que cette activité n'est pas couverte par la Constitution. Par contre, selon l'interprétation du juge McIntyre, toute activité, constitutionnellement protégée ou non, qui peut licitement être exercée par un individu, mais dont le législateur interdit l'exercice par un groupe d'individus, est présumée interdite à cause de son

---

<sup>70</sup> *Collymore v. Attorney-General*, [1970] A.C. 538, p. 547 ; *Id.*, p. 399 (j. McIntyre), aussi rapporté par le juge chef Dickson (diss.), p. 337.

<sup>71</sup> *Dolphin Delivery Ltd. V. Retail Wholesale & Department Store Union, Local 580* (1984) 10 D.L.R. (4th) 198 (C.A.C.-B.) p. 20 ; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 399.

<sup>72</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 391.

<sup>73</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 226.

<sup>74</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 407 (j. McIntyre).

<sup>75</sup> *Id.*, p. 391 (j. Le Dain).

<sup>76</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 225.

caractère collectif, et donc contraire à l'al. 2d) de la Charte<sup>77</sup>. Il résume son analyse de l'al. 2d) de la Charte en ces mots :

« Il découle de cette analyse que j'interprète la liberté d'association de l'al. 2d) de la *Charte* comme une protection que cette dernière accorde à l'exercice collectif des droits qu'elle protège lorsqu'ils sont exercés par un seul individu. De plus, la liberté d'association s'entend de la liberté de s'associer afin d'exercer des activités qui sont licites lorsqu'elles sont exercées par un seul individu. Mais comme le fait d'être associés ne confère en soi aucun droit supplémentaire aux individus, l'association n'acquiert aucune liberté, garantie par la Constitution, de faire ce qui est illicite pour l'individu de faire<sup>78</sup>. »

En d'autres mots, la liberté d'association interdit au législateur d'empêcher l'exercice collectif d'une activité qui peut être légalement accomplie individuellement<sup>79</sup>. Partant de cette interprétation, le juge McIntyre conclut que le droit de grève n'était pas protégé constitutionnellement<sup>80</sup> puisque celui-ci n'est ni un droit protégé constitutionnellement, ni une activité licite susceptible d'être exercée individuellement<sup>81</sup>. Bien que les appelants soutenaient que, même avec cette interprétation, la liberté d'association devrait protéger le droit de grève puisqu'un arrêt de travail d'un individu est licite, le juge rejette cette hypothèse pour deux raisons : premièrement, un arrêt de travail d'un employé n'est pas licite et celui-ci est susceptible d'être condamné à des dommages et intérêts, et deuxièmement, il n'y a aucune analogie possible entre un arrêt de travail d'un seul employé et une grève<sup>82</sup>.

Pour sa part, le juge Le Dain, sans se prononcer sur la question de savoir si certaines activités non énumérées à la Constitution devraient être protégées par l'al. 2d) de la Charte, conclut que les droits de grève et de négociation collective ne sont pas des droits fondamentaux<sup>83</sup>, mais des créations législatives<sup>84</sup> et s'en remet donc au principe de la retenue judiciaire<sup>85</sup>. Il se rallie donc à l'opinion du juge McIntyre en ces mots :

---

<sup>77</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 408 (j. McIntyre).

<sup>78</sup> *Id.*, p. 409 (j. McIntyre).

<sup>79</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 229.

<sup>80</sup> Steven M. BARRETT, « *Dunmore v. Ontario (Attorney General)* : Freedom of association at the crossroads », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 83, 88.

<sup>81</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 226.

<sup>82</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 411 (j. McIntyre).

<sup>83</sup> John CRAIG et Henry DINSDALE, « A "new trilogy" of the same old story », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 59, p. 61.

<sup>84</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 224.

<sup>85</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 391 (j. Le Dain).

« Je suis d'accord avec le juge McIntyre pour dire que la garantie constitutionnelle de la liberté d'association que l'on trouve à l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ne comprend pas, dans le cas d'un syndicat, la garantie du droit de négocier collectivement et du droit de faire la grève [nos soulignés]<sup>86</sup>. »

Une telle conclusion est pour le moins surprenante, puisque le juge McIntyre n'est pas arrivé à une conclusion aussi large quant au droit de négociation collective. Craignant probablement une telle interprétation de ses propos, celui-ci profite d'ailleurs de l'occasion qui lui est présentée dans l'arrêt *AFPC*<sup>87</sup> pour ouvrir la porte à la protection de certains aspects de la négociation collective par la liberté d'association<sup>88</sup> :

« Pour les motifs que j'ai exprimés dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313 (dont les motifs sont prononcés en même temps que le présent arrêt), je suis d'avis que l'al. 2d) de la *Charte* n'inclut pas une garantie constitutionnelle du droit de faire la grève. Toutefois, ma conclusion dans cet arrêt n'écarte pas la possibilité que d'autres aspects de la négociation collective puissent bénéficier de la protection de la *Charte* en vertu de la garantie de la liberté d'association<sup>89</sup>. »

Rédigeant une opinion dissidente dans les trois arrêts, le juge en chef Dickson, appuyé par le juge Wilson<sup>90</sup>, définit dans le *Renvoi relatif à l'Alberta* la liberté d'association comme étant « la liberté de s'unir dans la poursuite d'un objectif commun ou pour promouvoir une cause »<sup>91</sup>, définition qui fait l'unanimité au sein de la Cour<sup>92</sup>. En revanche, contrairement à la majorité de la Cour suprême, l'honorable juge Dickson rejette d'emblée une définition purement constitutive de la liberté d'association reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés* :

« Si la liberté d'association ne protège que la réunion de personnes à des fins communes, mais non l'exercice des activités même pour lesquelles l'association a été formée, alors cette liberté est effectivement legaliste, parcimonieuse et voire même insipide<sup>93</sup>. »

---

<sup>86</sup> *Id.*, p. 390 (j. Le Dain).

<sup>87</sup> *AFPC c. Canada*, précité, note 28.

<sup>88</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 226.

<sup>89</sup> *AFPC c. Canada*, précité, note 28, p. 453 (j. McIntyre).

<sup>90</sup> Comme nous l'avons mentionné précédemment, la présente recherche ne traitant que de l'application de la liberté d'association et non de l'article premier, nous traiterons ces deux juges comme ayant des opinions similaires dans les trois arrêts de la trilogie (voir la note infrapaginale n° 61).

<sup>91</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 334 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>92</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 223.

<sup>93</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 362 (j. en chef Dickson, diss.).

Cette interprétation, selon le juge en chef, est conforme à la lecture des dispositions de la Charte qui doit tenir compte de l'objet de ces droits et des intérêts qu'ils visent à protéger ainsi qu'à l'interprétation large et libérale qui doit être faite de ces dispositions par opposition à une interprétation formaliste<sup>94</sup>. Elle est aussi conforme au droit international, auquel le juge accorde, dans son analyse, une importance particulière<sup>95</sup>.

Le juge Dickson rejette aussi l'interprétation voulant que la liberté d'association garantie par la Charte protège seulement l'exercice collectif des autres droits fondamentaux reconnus par celle-ci. Cette définition, qu'il nomme « déductive » est, de l'avis du juge, encore trop restrictive<sup>96</sup>. Les autres droits fondamentaux énumérés dans la Constitution, comme la liberté d'expression et la liberté de religion, ont, indépendamment de la liberté d'association, une dimension collective qui a déjà été reconnue dans l'arrêt *R. c. Big M Drug Mart Ltd*<sup>97</sup>.

Se ralliant sur ce point à l'opinion du juge McIntyre, le juge en chef convient que la liberté d'association reconnue à l'article 2d) englobe la liberté de faire collectivement ce que la législation permet de faire individuellement<sup>98</sup>.

« Il est certain que si un organe législatif autorise un individu à exercer une activité qu'il interdit à la collectivité, on peut à bon droit en déduire que l'organe législatif a voulu interdire l'activité collective en raison de son aspect collectif<sup>99</sup>. »

Par contre, il conclut que ce critère ne peut être exclusif quant à la détermination de l'existence d'une violation de l'article 2d), car il ne couvre pas certains cas possibles où une activité exercée par un groupe n'aurait aucun équivalent sur le plan individuel, comme c'est le cas de la grève. Le juge Dickson estime que l'arrêt de travail d'un employé seul ne constitue pas un équivalent individuel d'une grève concertée d'un ensemble de travailleurs<sup>100</sup>. Mais dans un tel cas, quel est le critère à appliquer pour déterminer s'il y a violation de l'article 2d)?

---

<sup>94</sup> *Id.*, p. 363 (j. en chef Dickson, diss.); *Hunter c. Southam Inc.*, [1984] 2 R.C.S. 145.

<sup>95</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 223.

<sup>96</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 364 (j. en chef Dickson, diss.). [1985] 1 R.C.S. 295; *Id.*, p. 364 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>98</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 366 (j. en chef Dickson, diss.).  
<sup>99</sup> *Id.*, p. 367.

<sup>100</sup> *Id.*; S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 92; Il rejoint en cela l'opinion du juge McIntyre : *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 410 (j. McIntyre).

« Le facteur primordial demeure la question de savoir si un texte législatif ou un acte administratif porte atteinte à la liberté des personnes de se joindre à d'autres personnes et de poursuivre avec elles des objectifs communs. L'objectif d'une loi qui a pour effet de la rendre invalide est la tentative d'interdire un comportement collectif en raison de sa nature concertée ou collective<sup>101</sup>. »

Le critère est donc de déterminer si une activité est interdite à cause de son caractère collectif<sup>102</sup>. Appliquant ce critère à l'interdiction ou la limitation législative de faire la grève dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*<sup>103</sup> et dans l'arrêt *SDGMR*<sup>104</sup>, le juge en vient à la conclusion que celle-ci est inconstitutionnelle puisque cette interdiction est due au caractère collectif de celle-ci. Appliquant les mêmes critères au droit de négocier collectivement, le juge Dickson en vient à la même conclusion dans l'arrêt *AFPC*<sup>105</sup>.

Il faudra peu de temps avant que la Cour suprême ne soit saisie à nouveau d'un litige concernant la liberté d'association en milieu de travail, cette fois en relation avec le droit des travailleurs de choisir leur association, ainsi que le droit de cette association de représenter ces travailleurs lors du processus de négociation collective.

---

<sup>101</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 367 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>102</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 91.

<sup>103</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 371 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>104</sup> *SDGMR c. Saskatchewan*, précité, note 29, p. 474 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>105</sup> *AFPC c. Canada*, précité, note 28, p. 437-438 (j. en chef Dickson, diss.).

**b) L'arrêt *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (commissaire)***

La Cour suprême du Canada eut une deuxième occasion de se pencher sur la portée de la liberté d'association en 1990 à l'occasion de l'arrêt *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (commissaire)*<sup>106</sup> (ci-après l'arrêt *IPFPC*). La Cour eut alors à déterminer si la liberté d'association comprenait certains attributs de la liberté de négocier collectivement.

En vertu de l'al. 42(1)b) du *Public Service Act*, qui était la loi régissant le régime général des relations de travail dans le secteur public des Territoires du Nord-Ouest, une association d'employés devait être constituée en personne morale par une loi. C'est cette loi qui l'habilite à négocier collectivement au nom de ses membres. En vertu de l'al. 42(2) du *Public Service Act*, le Commissaire « peut » conclure une convention collective avec une telle association. À la suite d'un changement d'employeur, les infirmières et les infirmiers des Territoires du Nord-Ouest ont cessé d'appartenir à l'unité de négociation dont l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada était l'agent négociateur accrédité. Les salariés sont alors devenus admissibles à la Northwest Territories Public Service Association. Cette association avait été constituée en personne morale par une loi spéciale qui l'habilitait à négocier collectivement pour tous les employés des Territoires qui n'étaient pas exclus par la *Northwest Territories Public Service Association Act*<sup>107</sup>.

L'Institut a donc demandé la constitution en personne morale requise par l'al. 42(1)b) de la *Public Service Act* afin de représenter ses anciens membres. Le gouvernement des Territoires a refusé d'adopter la loi nécessaire pour ce faire. L'Institut s'est donc retrouvé dans une position où il lui était impossible de négocier collectivement au nom des employés qu'il représentait auparavant. Celle-ci a présenté à la Cour suprême une demande de jugement déclaratoire statuant que le par. 42(1) de la Loi était incompatible avec la liberté d'association garantie à l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

---

<sup>106</sup> *IPFPC*, précité, note 30.

<sup>107</sup> R.S.N.W.T. 1974, ch. N-2.

Il faut comprendre que les dispositions contestées permettaient au gouvernement de contrôler tout le processus de négociation collective<sup>108</sup>. Premièrement, le *Public Service Act* octroyait le pouvoir discrétionnaire au gouvernement de décider quelle association serait constituée en personne morale en vertu de l'al. 42(1)b) et donc quelle association serait habilitée à négocier collectivement au nom de ses membres. Comme le dit l'auteure Marie-Josée Richard : « En d'autres termes, le gouvernement a entière discrétion pour choisir avec qui il négociera les relations de travail<sup>109</sup>. » Deuxièmement, l'al. 42(2) de cette même loi donne aussi le pouvoir discrétionnaire au gouvernement de conclure ou non une convention collective avec ladite association<sup>110</sup>.

Selon l'Institut, l'absence, dans les dispositions législatives, d'un ensemble de conditions objectives pour obtenir l'accréditation d'un syndicat viole l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le monopole accordé à la Northwest Territories Public Service Association en vertu de la *Public Service Act* porte atteinte aux droits collectifs des employés visés par celle-ci qui souhaitent être représentés par un autre syndicat<sup>111</sup>. Ce ne sont donc pas les membres qui ont le choix de l'association qui les représentera devant leur employeur, mais plutôt le gouvernement qui choisit avec qui il désire négocier. De plus, puisque la loi empêche un syndicat rival qui n'a pas été approuvé par la loi de négocier pour ses membres, celui-ci se trouve dans l'impossibilité d'accomplir ce pourquoi il a été créé<sup>112</sup>.

Le juge Sopinka<sup>113</sup>, pour sa part, propose une analyse intéressante du *Renvoi relatif à l'Alberta*. Après avoir analysé les différents motifs exposés dans cet arrêt, il en tire quatre propositions

---

<sup>108</sup> IPFPC, précité, note 30, p. 376 (j. Cory, diss.).

<sup>109</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 232.

<sup>110</sup> IPFPC, précité, note 30, p. 376 (j. Cory, diss.).

<sup>111</sup> *Id.*, p. 405 (j. Sopinka).

<sup>112</sup> *Id.*

<sup>113</sup> Les motifs du juge Sopinka sont généralement adoptés par le juge La Forest, celui-ci refusant par contre de se prononcer sur la question de « savoir si le droit d'association doit comprendre la liberté pour les gens de se regrouper afin de poursuivre les objectifs qu'ils peuvent légitimement poursuivre à titre individuel », *id.*, p. 391 (j. LaForest). Cette proposition donne à penser que le juge La Forest préconise une approche plus restrictive que celle adoptée par le juge Sopinka, voir J. CRAIG et H. DINSALE, *loc. cit.*, note 83, 65.

définissant la portée de la liberté d'association, propositions qui seront ensuite largement reprises par la jurisprudence<sup>114</sup> :

« Après avoir examiné les différents motifs de jugement dans le Renvoi relatif à l'Alberta, j'arrive à la conclusion qu'il se dégage quatre propositions différentes quant à l'étendue de la liberté d'association garantie par l'al. 2d): premièrement, l'al. 2d) protège la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir; deuxièmement, l'al. 2d) ne protège pas une activité pour le seul motif que cette activité est un objet fondamental ou essentiel d'une association; troisièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits et libertés individuels consacrés par la Constitution; et quatrièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits légitimes des individus<sup>115</sup>. »

Selon le juge Sopinka, la dernière de ces quatre propositions est la plus controversée, puisque le juge Le Dain qui, rappelons-le, s'exprimait pour trois juges dans cette affaire, ne s'est pas prononcé sur celle-ci. Par contre, le juge McIntyre ainsi que le juge Dickson, s'exprimant aussi au nom du juge Wilson, en sont tous deux venus à la conclusion que l'al. 2d) doit protéger une activité exercée collectivement si cette activité est permise lorsqu'elle est exercée par un seul individu<sup>116</sup>. Le juge Sopinka, pour sa part, accepte cette proposition comme découlant de la première, car « pour que la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir ait un sens, il faut qu'elle englobe la liberté pour les gens de se regrouper afin d'atteindre les objectifs qu'ils peuvent légitimement poursuivre à titre individuel<sup>117</sup>. » Il s'ensuit que la négociation collective n'est pas protégée par l'art. 2d) de la Charte puisqu'elle n'est qu'une activité exercée par le groupe, aussi essentielle soit-elle, et que restreindre celle-ci ne touche pas la capacité des individus de se regrouper<sup>118</sup>.

Le juge Sopinka considère, comme le juge en chef Dickson dans cette affaire, que le processus d'accès au statut d'agent négociateur est la première étape du processus de négociation collective, car il s'agit, pour le gouvernement, de savoir avec qui il négociera les conditions de travail de ses employés. Or, comme la négociation collective n'est pas soumise à l'al. 2d) de la *Charte*

---

<sup>114</sup> Ces quatre propositions ont été, entre autres, citées avec approbation par la majorité de la Cour suprême dans *Office canadien de commercialisation des oeufs c. Richardson*, [1998] 3 R.C.S. 157, par. 112 (j. Iacobucci et Bastarache), et dans *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 14 et 15 (j. Bastarache).

<sup>115</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 401 (j. Sopinka).

<sup>116</sup> *Id.*, p. 403 (j. Sopinka); *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 366-367 (j. en chef Dickson, diss.) et p. 408-409 (j. McIntyre).

<sup>117</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 403 (j. Sopinka); C'est sur ce point que le juge La Forest a refusé de se prononcer (voir la note infrapaginale n° 113).

<sup>118</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 404 (j. Sopinka).

*canadienne des droits et libertés*, le choix du législateur de l'agent avec qui il négociera ne l'est pas non plus<sup>119</sup>. De plus, les dispositions contestées ne violent pas les droits d'existence ni la capacité pour les membres d'adhérer à l'association<sup>120</sup>, qui eux sont protégés par l'al. 2d). Il ne constituent pas non plus une activité protégée constitutionnellement, ou licite si exercée par un individu<sup>121</sup>.

Le juge Cory, dissident dans cet arrêt, reprend le motif du juge McIntyre dans l'arrêt *AFPC*<sup>122</sup> selon lequel certains aspects de la négociation collective pourraient être protégés par la liberté d'association garantie par la Charte<sup>123</sup>. Selon lui, ces précisions rallieraient la position du juge McIntyre avec l'opinion exprimée par le juge en chef Dickson et le juge Wilson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, position selon laquelle la négociation collective pourrait être couverte par la liberté d'association garantie par la Charte. Ceci diviserait la Cour à trois juges contre trois sur ce point. Selon le juge Cory, la question de savoir si la négociation collective peut être incluse dans la garantie de la liberté d'association n'aurait donc pas été tranchée par la trilogie du droit du travail<sup>124</sup>.

Le juge Cory accepte la proposition du juge McIntyre dans le *Renvoi relatif à l'Alberta* selon laquelle la liberté d'association est un droit qui se rattache à l'individu et non au groupe ou aux objectifs de ce groupe<sup>125</sup>. Selon lui, cette constatation engendre comme conséquence que cette liberté permet à l'individu de choisir son association. Dans cette affaire, les dispositions contestées permettaient, à toutes fins utiles, au gouvernement de choisir quelle association sera chargée de négocier collectivement pour ses employés. Ces dispositions, selon le juge, sont inconstitutionnelles puisqu'elles privent l'individu du choix de l'association qui le représentera dans ses négociations collectives avec son employeur<sup>126</sup>. Il est essentiel de noter l'importance que le juge Cory accorde au fait que l'association formée par les employés soit habilitée à négocier collectivement pour ses membres. Selon le juge, la liberté d'association garantie par la Charte

---

<sup>119</sup> *Id.*, p. 406 (j. Sopinka).

<sup>120</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 234

<sup>121</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 405 (j. Sopinka).

<sup>122</sup> *AFPC c. Canada*, précité, note 28, 453 (j. McIntyre).

<sup>123</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 378 (j. Cory, diss.).

<sup>124</sup> *Id.*, p. 377 (j. Cory, diss.).

<sup>125</sup> *Id.*, p. 379 (j. Cory, diss.).

<sup>126</sup> *Id.*, p. 381 (j. Cory, diss.).

comprend la liberté, pour l'association elle-même, d'accomplir les buts pour lesquels elle a été formée<sup>127</sup>. Le juge va d'ailleurs plus loin en subordonnant l'existence réelle de l'association à sa capacité d'accomplir les buts pour lesquels elle a été formée<sup>128</sup>.

« L'équipe hypothétique de l'exemple qui précède n'existait pas parce que, même si ses membres pouvaient se réunir, ils ne pouvaient pas jouer au hockey ou au base-ball. De même, un syndicat n'existe que s'il lui est permis de négocier collectivement. C'est la raison d'être d'un syndicat<sup>129</sup>. »

Le juge Cory conclut donc que le fait que l'association puisse ne pas être reconnue par le gouvernement, qui est ici l'employeur, et qu'elle soit de ce fait empêchée de négocier collectivement brime la liberté d'association reconnue à l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et ce, même si cette association est susceptible d'être formée et d'exister sans entraves de la part du gouvernement.

« En résumé, l'al. 42(1)b) limite la formation ou le changement même de l'association d'employés. Dire que l'association existe sans avoir été constituée au sens de la Loi équivaut à dépouiller de tout son sens le droit reconnu par l'al. 2d) de la Charte. Le fait que les personnes qui forment l'association (le syndicat) peuvent quand même se réunir sans empêchement de la part de l'État n'a aucun sens si l'association ne peut pas être reconnue en vertu des dispositions de droit du travail applicables<sup>130</sup>. »

Enfin, mentionnons que le juge Cory rejette l'idée que, si le gouvernement n'a aucune obligation de négocier avec qui que ce soit, il peut alors décider arbitrairement avec qui il désire négocier. Il maintient que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest n'avait aucune obligation constitutionnelle d'établir un régime de négociation collective. Par contre, si un tel régime est législativement mis sur pied, ses dispositions sont alors sujettes à un examen constitutionnel<sup>131</sup>. Il s'ensuit que des dispositions donnant au gouvernement un pouvoir discrétionnaire absolu « de refuser, pour toutes les fins de la négociation collective, l'existence même à l'association choisie

---

<sup>127</sup> Voir l'analogie proposée par le juge Cory, *Id.*, p. 382; Selon la juge L'Heureux-Dubé, qui rédige, à l'occasion de cet arrêt, des motifs concurrents à la majorité, l'interprétation que le juge Cory fait de la liberté d'association garantie par la Charte est contraire à la vision élaborée dans la trilogie de 1987 et implique que « tout objectif d'une association dont la réalisation est fondamentale à son existence serait protégé. » Selon elle, l'article 2d) n'a jamais été conçu pour protéger une si vaste gamme d'activités; *id.*, p. 392.

<sup>128</sup> M.-J. RICHARD, *loc. cit.*, note 57, 235.

<sup>129</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 382 (j. Cory, diss.).

<sup>130</sup> *Id.*, p. 383 (j. Cory, diss.).

<sup>131</sup> *Id.*, p. 380 (j. Cory, diss.).

par les employés pour négocier en leur nom » enfreindrait, à première vue, la liberté d'association d'une personne<sup>132</sup>.

Pour sa part, le juge en chef Dickson se disant lié par le jugement de la majorité dans la trilogie du droit du travail<sup>133</sup> conclut, d'après les motifs du juge Le Dain dans *Renvoi relatif à l'Alberta*, que la négociation collective n'est pas protégée par l'alinéa 2d) de la Charte. Il se rallie à la conclusion du juge McIntyre selon laquelle cette liberté appartient à l'individu et non au groupe<sup>134</sup>. Or, selon le juge en chef, la recherche du statut d'agent négociateur est la première étape du processus de négociation collective et constitue, comme telle, un droit collectif rattaché au syndicat.

« À l'étape de la constitution en société par l'Assemblée législative, l'accent n'est plus sur le droit d'association des individus. Il est plutôt mis sur le groupe lui-même qui cherche à obtenir l'appui d'individus pour s'établir comme l'agent négociateur exclusif<sup>135</sup>. »

Ainsi, les restrictions à ce droit échappent à l'examen constitutionnel pour ce qui est de l'al. 2d) de la Charte, premièrement parce que ce droit est un droit collectif appartenant au syndicat et, deuxièmement, parce qu'il constitue une composante de la négociation collective, droit qui échappe à l'examen constitutionnel de l'al. 2d) selon les conclusions de la trilogie<sup>136</sup>.

Au surplus, le juge Dickson rejette la conclusion du juge Cory selon laquelle le gouvernement peut ou non instaurer un régime de négociation collective, mais que si un tel régime est instauré, il ne peut alors choisir arbitrairement avec qui il compte négocier. Comme l'écrit le juge en chef, « [s]i l'alinéa 2d) ne garantit pas le droit de négocier collectivement, je suis incapable de comprendre comment il peut garantir un droit à un agent négociateur en particulier<sup>137</sup>. »

\*\*\*\*\*

---

<sup>132</sup> *Id.*, p. 381 (j. Cory, diss.).

<sup>133</sup> N'oublions pas que le juge en chef Dickson était dissident sur la portée de l'article 2d) de la Charte lors de la rédaction des motifs des trois arrêts de la trilogie.

<sup>134</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 373 (j. en chef Dickson).

<sup>135</sup> *Id.*, 374 (j. en chef Dickson).

<sup>136</sup> *Id.*

<sup>137</sup> *Id.*

Suivant cette analyse des arrêts *Renvoi relatif à l'Alberta*<sup>138</sup>, *AFPC*<sup>139</sup>, *SDGMR*<sup>140</sup> et *IPFPC*<sup>141</sup>, on peut conclure que la Cour suprême a confirmé l'existence d'une liberté d'association à laquelle les travailleurs canadiens peuvent souscrire pour protéger certains de leurs droits lorsqu'ils tentent de se regrouper en milieu de travail.

Conformément à l'opinion de la Cour dans ces arrêts, les travailleurs ont, premièrement, le droit constitutionnel reconnu de se joindre à d'autres pour poursuivre des objectifs communs licites et de constituer et maintenir des organisations et des associations<sup>142</sup>. Deuxièmement, les travailleurs possèdent le droit constitutionnel d'exercer collectivement les droits individuels que reconnaît la Constitution ainsi que, troisièmement, d'exercer collectivement les droits qui leurs sont accordés individuellement par le législateur<sup>143</sup>. Les différents juges de la Cour suprême qui ont participé aux arrêts de la trilogie du droit du travail et à l'arrêt *IPFPC* semblent unanimement partager une vision de la liberté d'association qui comprend, au minimum, ces trois attributs. Par contre, près de dix ans après l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la Cour suprême semblait toujours incapable d'en arriver à un consensus sur certains autres attributs de cette liberté. On peut dégager deux tendances qui prévalaient à cette époque.

Une faible majorité s'est montrée en faveur d'une interprétation qui ne comprenait pas de protection des activités exercées par l'association, du moins celles qui ne représentent pas l'exercice collectif des droits individuels licites. Cette exclusion vaut même dans les cas où l'activité en cause est au centre même de l'existence de l'association. Une telle interprétation écarte la possibilité, comme l'a expressément dit la majorité de la Cour suprême dans la trilogie, que des activités comme la grève<sup>144</sup> ou la négociation collective puissent bénéficier de la protection de l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Toujours selon cette majorité, le législateur est même en droit de déterminer arbitrairement quelle association d'employés aura ou n'aura pas l'accréditation requise pour représenter ses membres au cours du processus de négociation collective, puisque l'accréditation du syndicat est un élément du processus de

---

<sup>138</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27.

<sup>139</sup> *AFPC c. Canada*, précité, note 28.

<sup>140</sup> *SDGMR c. Saskatchewan*, précité, note 29.

<sup>141</sup> *IPFPC*, précité, note 30.

<sup>142</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 407 (j. McIntyre).

<sup>143</sup> *Id.*, p. 391 (j. Le Dain) et 407 (j. McIntyre).

<sup>144</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 88.

négociation collective<sup>145</sup>. Ce droit est donc susceptible de soustraire aux employés celui de choisir l'association qui les représentera au cours de ce processus.

En revanche, une minorité de membres de la Cour suprême soutient avec constance l'opinion selon laquelle une telle conception de la liberté d'association est trop restrictive, et qu'elle anéantit le sens de ce droit qu'est la liberté d'association<sup>146</sup>. Selon cette conception, reconnaître que les individus ont le droit constitutionnel de se regrouper n'a aucun sens si l'on ne leur reconnaît pas aussi le droit d'exercer les activités pour lesquelles ils se sont regroupés. Une association d'employés perdrait donc sa raison d'être si elle est privée du droit de représenter ses membres devant leurs employeurs. Or, selon cette minorité, ce droit de représentation comprendrait le droit de négociation collective et celui de faire la grève.

À la suite des arrêts de la trilogie de 1987 et de l'arrêt *IPFPC*, les travailleurs se sont vus reconnaître par la Cour suprême, entre autres choses, un droit « constructiviste » de s'associer. Ceci signifie que cette liberté constitutionnelle protège ces travailleurs dans leur tentative de former une association, de la maintenir et d'y participer.

Au Québec, l'exercice de ce droit fondamental est, entre autres, reconnu sur le plan législatif par le régime général des relations de travail prévu au *Code du travail*. Par contre, certains travailleurs, le personnel cadre par exemple, sont exclus de ce régime législatif de protection et d'encadrement de la liberté d'association<sup>147</sup>. Lorsque ces travailleurs désirent exercer leur droit constitutionnel de s'associer, ils sont, par conséquent, dans l'obligation de s'organiser en marge du régime syndical général prévu par cette loi.

Est-ce que l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* accorde le droit à une association d'employés de profiter des dispositions législatives protégeant précisément la formation et la reconnaissance d'associations d'employés? Est-ce que le législateur a l'obligation d'intervenir pour protéger ces associations contre toute entrave et toute menace à leur formation de la part de

---

<sup>145</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 374 (j. en chef Dickson) et 406 (j. Sopinka).

<sup>146</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 362 (j. en chef Dickson, diss.); *IPFPC*, précité, note 30, p. 384 (j. Cory, diss.).

<sup>147</sup> En effet, les cadres sont exclus, de la définition de salarié à l'art. 1 al. 1) par. 1 du *Code du travail*, n'ont donc pas accès aux protections accordées aux autres travailleurs en vertu des dispositions de cette loi.

l'employeur ou de toute autre personne? C'est à ces questions que la Cour a eu à répondre à l'occasion de l'arrêt *Delisle*<sup>148</sup>.

---

<sup>148</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

## CHAPITRE 2 : L'ARRÊT *DELISLE C. CANADA (SOUS-PROCUREUR GÉNÉRAL)*<sup>149</sup> ET LES MEMBRES DE LA GRC

Lors de l'institution du pourvoi, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* excluait expressément les membres de la Gendarmerie Royale du Canada (ci-après « GRC ») de la définition de « fonctionnaire ». De la même manière, le *Code canadien du travail* prévoyait que ceux-ci étaient soustraits de l'application de la partie 1 de cette loi. Les membres de la GRC étaient donc complètement exclus du régime général des relations de travail et dans l'impossibilité de former une association syndicale formelle pour défendre leurs intérêts auprès de leur employeur, le gouvernement fédéral. Ceux-ci se sont donc présentés devant la Cour, demandant de déclarer inopérantes ces dispositions parce qu'elles contrevenaient, entre autres, à la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Dans ses motifs, le juge Bastarache, s'exprimant au nom de majorité de la Cour suprême, énonce que bien que l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* protège le droit des membres de la GRC de former une association sans subir d'ingérence de la part de leur employeur, cet alinéa ne leur donne pas droit à un régime législatif particulier<sup>150</sup> puisque la Charte protège directement ces travailleurs contre de tels abus<sup>151</sup>.

Examinant l'objet des dispositions législatives contestées, le juge conclut que celui-ci n'est pas d'empêcher la formation d'association d'employés au sein de la GRC, mais tout simplement de leur retirer les avantages que procure la *LRTFP*, entre autres la représentation syndicale, la négociation collective et le droit de grève. La négation de ces droits particuliers à un groupe de personnes ne viole pas le droit à la liberté d'association garanti par la Charte, ce qui est conforme aux décisions de la Cour suprême dans la trilogie du droit du travail, ainsi que dans *IPFPC*. Cette opinion est aussi partagée par la juge l'Heureux-Dubé qui estime que les membres de la GRC

---

<sup>149</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

<sup>150</sup> Michael Mac NEIL, « Union and the Charter : The Supreme Court of Canada and the democratic values », (2003)

10 *C.L.E.L.J.* 3, p. 7.

<sup>151</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 10 (j. Bastarache).

n'ont pas été exclus du régime en cause pour des raisons autres que ce régime ne leur convenait simplement pas<sup>152</sup>.

Examinant ensuite les effets des dispositions excluant les membres de la GRC du régime général des relations de travail, le juge Bastarache rejette la conclusion que ces dispositions ont pour effet de nuire à la formation d'association au sein de la GRC. Le gouvernement a créé un régime de relation de travail qui ne s'applique pas à ces travailleurs. La mise en place de ce régime ne diminue pas la capacité que les membres de la GRC avaient et ont toujours de s'organiser en association de travailleurs<sup>153</sup>. Le juge Bastarache rappelle les propos du juge Sopinka dans l'arrêt *IPFPC* :

« Il est donc établi que l'exclusion d'un groupe de travailleurs d'un régime législatif particulier n'a pas pour effet d'interdire la formation d'une association indépendante de travailleurs en parallèle et, de ce fait, ne viole pas l'al. 2d) de la *Charte*. Il n'y a pas non plus violation de l'al. 2d) simplement en raison du fait qu'un groupe de travailleurs est admis au régime alors qu'un autre ne l'est pas<sup>154</sup>. »

L'honorable juge Bastarache souligne que, puisque « [l]a liberté peut se caractériser essentiellement par l'absence de coercition ou de contrainte »<sup>155</sup>, la liberté d'association, comme les autres libertés énumérées à l'article 2 de la *Charte*<sup>156</sup>, n'emporte pas d'obligations positives de la part du gouvernement de prendre des mesures positives pour encourager celle-ci<sup>157</sup>. Par contre, le juge souligne immédiatement une nuance à cette règle en rappelant les propos de la Cour dans l'arrêt *Haig c. Canada* :

« Suivant cette approche, il pourrait se présenter une situation dans laquelle il ne suffirait pas d'adopter une attitude de réserve pour donner un sens à une liberté fondamentale, auquel cas une mesure gouvernementale positive s'imposerait peut-être. »<sup>158</sup>

---

<sup>152</sup> *Id.*, par. 5 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>153</sup> *Id.*, p. 25 (j. Bastarache).

<sup>154</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 407 (j. Sopinka) cité dans *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 28 (j. Bastarache).

<sup>155</sup> *R. c. Big M Drug Mart Ltd*, précité, note 97, p. 336 (j. Dickson) cité par le juge Bastarache dans *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 26 (j. Bastarache).

<sup>156</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 33 (j. Bastarache).

<sup>157</sup> M. Mac NEIL, *loc. cit.*, note 150, 7.

<sup>158</sup> *Haig c. Canada*, [1993] 2 R.C.S. 995, 1039.

De telles circonstances exceptionnelles n'ont pas été invoquées dans cette affaire<sup>159</sup>. Les membres de la GRC sont, malgré leur exclusion de la protection accordée par la *LRTFP*, protégés contre les éventuelles tentatives de nuire à leur association de la part de leur employeur. En effet, ceux-ci ont la possibilité de contester directement de telles pratiques en vertu de l'al. 2d), puisque la GRC fait partie du gouvernement en vertu du par. 32(1) de la Charte.

« Si des pratiques déloyales de travail ont été employées par la direction de la GRC dans le but de nuire à la formation de la division C, ou si la réglementation interne de la GRC vise un tel but ou a un tel effet, il est tout à fait possible pour l'appelant et pour tout autre personne ayant intérêt pour agir, de contester directement ces pratiques en invoquant l'al. 2d), la GRC faisant partie du gouvernement au sens du par. 32(1) de la *Charte*<sup>160</sup>. »

C'est pourquoi, d'entrée de jeu, le juge Bastarache énonçait que, dans le cas des membres de la GRC, si l'employeur tentait des pratiques déloyales contre ceux-ci « l'al. 2d) de la Charte protège directement l'appelant contre de tels abus »<sup>161</sup>. Cette opinion est aussi partagée par la juge L'Heureux-Dubé dans ses motifs :

« Je suis d'accord avec le juge Bastarache que, puisque la *Charte canadienne des droits et libertés* s'applique à la direction de la GRC conformément à l'art. 32 de la *Charte*, toute mesure, tout règlement ou toute règle qui a pour objet ou pour effet d'empêcher les membres de la GRC de former une association d'employés contrevient à l'al. 2d) de la *Charte* et peut faire l'objet d'une contestation fondée sur la Constitution. Dans les cas où l'employeur fait partie du gouvernement, les protections prévues aux art. 6, 8 et 9 de la *LRTFP* se reflètent donc dans la liberté d'association garantie par la *Charte*<sup>162</sup>. »

La juge l'Heureux-Dubé en conclut que les membres de la GRC, dans cette affaire, revendiquent des droits qu'ils possèdent déjà en vertu de la Charte<sup>163</sup> et que, dans ce cas, le législateur n'a pas l'obligation d'intervenir pour protéger ces droits<sup>164</sup>. Elle en profite par contre pour préciser que la situation serait tout à fait différente s'il s'agissait d'un cas où l'employeur ne faisait pas partie du gouvernement :

---

<sup>159</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 33 (j. Bastarache).

<sup>160</sup> *Id.*, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>161</sup> *Id.*, par. 10 (j. Bastarache).

<sup>162</sup> *Id.*, par. 3 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>163</sup> *Id.*

<sup>164</sup> M. Mac NEIL, *loc. cit.*, note 150, 7.

« Je reconnais que la *Charte* ne fournit aucune protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement. Dans un tel cas, il pourrait être démontré que l'exclusion sélective d'un groupe de travailleurs de l'application de protections légales contre les pratiques déloyales de travail a pour objet ou pour effet d'encourager les employeurs du secteur privé à faire obstacle aux associations d'employés. Il se peut également qu'il y ait une obligation positive de la part des gouvernements de fournir une protection législative contre les pratiques déloyales de travail ou une forme quelconque de reconnaissance officielle en vertu de la législation en matière de travail, en raison de la vulnérabilité inhérente des employés aux pressions exercées par la direction et du pouvoir de nature privée qu'ont les employeurs de nuire à la formation et à l'administration des syndicats, lorsque ce pouvoir n'est pas contrôlé<sup>165</sup>. »

Pour terminer cette synthèse de l'opinion majoritaire, mentionnons que le juge Bastarache met l'accent sur le fait que l'on ne peut prétendre que les dispositions contestées ont pour effet d'empêcher les membres de la GRC de s'associer puisque ceux-ci ont déjà formé des associations dans plusieurs provinces du Canada et ce, parallèlement au régime de la *LRTFP*<sup>166</sup>. Comme il a été dit précédemment, la preuve ne démontre donc pas que l'exclusion des membres de la GRC du régime de la *LRTFP* a eu pour effet d'empêcher ceux-ci de former des associations parallèles à ce régime<sup>167</sup> et par conséquent, la liberté d'association des membres de la GRC n'est pas violée par leur exclusion du régime général des relations de travail.

Les juges Cory et Iacobucci prononcent, pour leur part, une forte opinion dissidente dans cette affaire. Se référant aux conclusions de la Cour lors de la trilogie du travail, ainsi qu'à celles du juge Sopinka dans l'arrêt *IPFPC*, ils retirent de ces différents motifs que la Cour est constante sur le fait que la liberté d'association garantie par la Charte comprend le droit de former une association, de la maintenir et d'y appartenir<sup>168</sup>. Ces deux juges font ensuite un pas de plus en suggérant ce qui suit :

« Interpréter l'al. 2d) comme protégeant le droit de participer aux activités d'un syndicat concorde bien avec une interprétation de la *Charte* fondée sur l'objet visé et le contexte. Il ressort nettement de la jurisprudence de notre Cour qu'un objet fondamental de la garantie de liberté d'association est de préserver et d'encourager l'existence d'associations qui contribuent à la réalisation d'objectifs personnels et à l'accomplissement personnel. Il est également clair que

---

<sup>165</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>166</sup> *Id.*, par. 31 (j. Bastarache).

<sup>167</sup> Patricia HUGHES, « *Dunmore v. Ontario (Attorney General): Waiting for the other shoe* », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 27 p. 42.

<sup>168</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 64 et 65 (j. Cory et Iacobucci diss.).

les syndicats jouent un rôle essentiel dans la société canadienne pour ce qui est justement de réaliser ces objets [nos soulignés]<sup>169</sup>. »

En établissant un lien étroit entre le droit d'appartenir à une association et le droit d'appartenir à un syndicat, les juges Iacobucci et Cory reconnaissent l'importance du travail dans la vie d'un individu; ce n'est pas sans rappeler l'argument avancé par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*. Ils en viennent donc à la conclusion suivante :

« Une loi qui a pour objet ou pour effet d'entraver la formation d'associations d'employés contrevient manifestement à l'al. 2d) de la *Charte*<sup>170</sup>. »

Dans cette optique, les juges dissidents considèrent qu'une disposition qui exclut totalement une certaine catégorie d'employés du régime de représentation syndicale peut contrevenir, de par son objet, à l'al. 2d) de la Charte, si la preuve tend à démontrer que l'objectif de cette loi est d'entraver la constitution d'une association d'employés, par ces employés. Analysant avec attention la preuve concernant l'objet des dispositions en cause, les juges Iacobucci et Cory en viennent à la conclusion que celui-ci « était d'empêcher toute association des membres de la GRC face à la direction »<sup>171</sup> et donc que cet objet viole la liberté d'association garantie à l'al. 2d) de la Charte. Le fait que des associations d'employés exclues par la législation existent à l'écart de cette législation n'est pas pertinent à cette étape-ci, puisque « ni l'objet ni les effets d'une mesure législative contestée ne peuvent porter atteinte à un droit ou à une liberté garantie par la Charte »<sup>172</sup>. »

\*\*\*\*\*

On peut donc conclure de l'arrêt *Delisle*<sup>173</sup> que l'exclusion de certains travailleurs d'un régime général des relations de travail ayant pour but la protection d'une liberté fondamentale ne viole pas, en elle-même, la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. L'opinion majoritaire dans *Delisle* est à l'effet que, bien que cette liberté reconnaisse le droit de

---

<sup>169</sup> *Id.*, par. 66 (j. Cory et Iacobucci diss.).

<sup>170</sup> *Id.*, par. 68 et 80 (j. Cory et Iacobucci diss.).

<sup>171</sup> *Id.*, par. 107 (j. Cory et Iacobucci diss.).

<sup>172</sup> *Id.*, par. 77 (j. Cory et Iacobucci diss.).

<sup>173</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

ces travailleurs de former des associations d'employés ainsi que de joindre et de maintenir de telles associations, elle ne reconnaît pas à ces travailleurs le droit de profiter d'un régime législatif en particulier, comme le régime syndical général. Le législateur serait donc en droit d'exclure certains travailleurs de ce régime. Cependant, selon la majorité de la Cour dans l'arrêt *Delisle*, si la preuve démontre que l'objet ou l'effet de cette exclusion législative à un régime de protection est de nier le droit d'association de ces travailleurs, les dispositions en cause peuvent être déclarées contraire à l'al. 2d) de la Charte et par conséquent, inconstitutionnelles<sup>174</sup>.

De plus, il ressort de cet arrêt que le législateur n'a pas l'obligation de prendre des mesures positives pour protéger et favoriser l'association des travailleurs, l'association étant reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés* comme une liberté et non comme un droit. On peut retirer des motifs des juges Bastarache et l'Heureux-Dubé que ceci est vrai particulièrement en ce qui concerne les travailleurs à l'emploi du gouvernement, que ce soit fédéral ou provincial, puisque ces travailleurs ont accès à un recours direct en vertu de la Constitution en cas d'éventuelles tentatives de leur employeur pour empêcher ou nuire à la formation d'associations d'employés. Cette faculté d'avoir recours à la Charte ne les laisse donc pas démunis, même en l'absence de toute protection législative en ce qui a trait à leur liberté d'association.

Mais qu'en est-il des travailleurs dont l'employeur n'est pas le gouvernement ou l'un de ses mandataires? L'employeur privé, en effet, n'est pas soumis au régime de la *Charte canadienne des droits et libertés* en vertu de l'article 32. Par conséquent, un travailleur du secteur privé, exclu du régime général des relations de travail, et qui voit sa liberté d'association brimée, ne possède pas, dans ce cas « les droits qu'il réclame, en vertu de la liberté d'association garantie par la Charte<sup>175</sup>. » Il s'agit d'un cas où l'exclusion de certains travailleurs du régime général du *Code du travail* peut avoir pour effet de nier leur droit d'association. C'est cette éventuelle vulnérabilité de certains travailleurs du secteur privé qui a été soulignée par la juge L'Heureux-Dubé dans *Delisle* :

« Je reconnais que la *Charte* ne fournit aucune protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement. Dans un tel cas, il pourrait être démontré que l'exclusion sélective d'un groupe de travailleurs de l'application de protections légales contre les pratiques déloyales de travail a pour objet ou pour effet d'encourager les employeurs du secteur privé à

---

<sup>174</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 13, 22 et 23 (j. Bastarache).

<sup>175</sup> *Id.*, par .3 (j. L'Heureux-Dubé).

faire obstacle aux associations d'employés. Il se peut également qu'il y ait une obligation positive de la part des gouvernements de fournir une protection législative contre les pratiques déloyales de travail ou une forme quelconque de reconnaissance officielle en vertu de la législation en matière de travail, en raison de la vulnérabilité inhérente des employés aux pressions exercées par la direction et du pouvoir de nature privée qu'ont les employeurs de nuire à la formation et à l'administration des syndicats, lorsque ce pouvoir n'est pas contrôlé<sup>176</sup>. »

On peut déduire que cette situation pourrait rejoindre ce que le juge Bastarache avait à l'esprit dans *Delisle*, lorsqu'il écrivait que, « [e]n définitive, les libertés fondamentales protégées par l'art. 2 de la Charte n'imposent pas d'obligation positive de protection ou d'inclusion au Parlement ou au gouvernement, sauf peut-être dans des circonstances exceptionnelles qui ne sont pas invoquées en l'espèce<sup>177</sup>. » Une telle interprétation rejoindrait aussi les propos de la Cour dans l'arrêt *Haig*<sup>178</sup> lorsque celle-ci écrivait :

« Suivant cette approche, il pourrait se présenter une situation dans laquelle il ne suffirait pas d'adopter une attitude de réserve pour donner un sens à une liberté fondamentale, auquel cas une mesure gouvernementale positive s'imposerait peut-être<sup>179</sup>. »

Il existe donc, selon la Cour, certaines situations où l'exclusion d'un groupe de travailleurs du domaine privé d'un régime de protection peut équivaloir à nier à ces travailleurs leur liberté d'association et que, dans cette situation, la négation de ce droit fondamental peut emporter une obligation positive de la part du gouvernement. Une telle situation s'est présentée récemment devant la Cour suprême à l'occasion de l'arrêt *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*<sup>180</sup>.

---

<sup>176</sup> *Id.*, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>177</sup> *Id.*, par. 33 (j. Bastarache).

<sup>178</sup> *Haig c. Canada*, précité, note 158.

<sup>179</sup> *Id.*, p. 1039.

<sup>180</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

### CHAPITRE 3 : L'ARRÊT *DUNMORE C. ONTARIO (PROCUREUR GÉNÉRAL)*<sup>181</sup> ET LES TRAVAILLEURS AGRICOLES DE L'ONTARIO

Les travailleurs agricoles ont toujours été exclus du régime légal des relations de travail depuis l'adoption, en 1943, du *Collective Bargaining Act*. En 1994, le gouvernement néo-démocrate ontarien adopte la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*<sup>182</sup> (*LRTA*). Cette loi donnait pour la première fois aux travailleurs agricoles la possibilité de se regrouper en association syndicale et d'obtenir leur accréditation. À la suite de l'adoption de cette loi, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (« TUAC ») fut accréditée à titre d'agent négociateur d'environ 200 travailleurs d'une champignonnière et fit deux autres demandes d'accréditation visant deux entreprises de l'industrie agricole.

En 1995, suite à l'élection du Parti conservateur, le gouvernement de l'Ontario fit volte-face et adopta la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*<sup>183</sup> (*LMLRTE*) ainsi que la *Loi de 1995 sur les relations de travail*<sup>184</sup> (*LRT*). Ce geste provoqua la fin des procédures d'accréditation en cours, la fin des conventions signées sous le régime de la *LRTA* et la révocation de tous les droits des syndicats liés à l'accréditation. Moins d'une semaine après l'abrogation de la *LRTA*, les appelants formulèrent une demande en justice dans laquelle ils invoquèrent notamment une atteinte à leur liberté d'association garantie en vertu de l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Dans ses motifs, le juge Bastarache, qui s'exprime aussi au nom de six autres juges de la Cour suprême<sup>185</sup>, débute en énonçant que « [p]our établir l'atteinte à l'al. 2d) de la Charte, les appelants doivent prouver premièrement que les activités considérées font partie de celles qu'ils protègent et, deuxièmement, que les dispositions contestées, par leur objet ou leur effet, compromettent ces activités<sup>186</sup>. » Pour déterminer, dans un premier temps, quelles sont les activités protégées par l'al.

---

<sup>181</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>182</sup> L.O. 1994, ch. 6.

<sup>183</sup> L.O. 1995, ch. 1.

<sup>184</sup> L.O. 1995, ch. 1, annexe A.

<sup>185</sup> Il s'agit du juge en chef McLachlin et des juges Gonthier, Iacobucci, Binnie, Arbour et LeBel.

<sup>186</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 13 (j. Bastarache).

2d) de la Charte, le juge reprend l'analyse en quatre points formulée par le juge Sopinka dans l'arrêt *IPFPC* :

« [P]remièrement, l'al. 2d) protège la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir; deuxièmement, l'al. 2d) ne protège pas une activité pour le seul motif que cette activité est un objet fondamental ou essentiel d'une association; troisièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits et libertés individuels consacrés par la Constitution; et quatrièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits légitimes des individus<sup>187</sup>. »

Toujours selon le juge Bastarache, un autre moyen de bien cerner le contenu de l'al. 2d) de la Charte est de se référer à l'objet de celui-ci. Il s'en remet en cela aux propos du juge McIntyre dans le *Renvoi relatif à l'Alberta* qui énonçait que « pour l'individu, la réalisation de certains objectifs par l'exercice de ses droits individuels est généralement impossible sans l'aide et la coopération d'autrui<sup>188</sup>. » Citant au passage le juge Wilson dans l'arrêt *Lavigne*<sup>189</sup> selon laquelle « notre Cour a conclu à l'unanimité à maintes reprises et dans divers contextes que l'al. 2d) a pour objet de favoriser l'action collective de personnes en vue de réaliser des objectifs communs »<sup>190</sup>, le juge Bastarache suggère que l'analyse en quatre volets élaborée par le juge Sopinka dans *IPFPC*<sup>191</sup> ne couvre pas toute la gamme des activités protégées par l'al. 2d) de la Charte. Il en arrive donc à la conclusion que certaines activités collectives doivent être protégées par l'al. 2d) même si elles peuvent être exercées uniquement par l'association<sup>192</sup>.

« Comme ces opinions le montrent, l'objet de l'al. 2d) commande une seule question : l'État a-t-il empêché l'activité en raison de sa nature associative, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs? À mon avis, même si le critère à quatre volets applicable à la liberté d'association clarifie cette notion, il ne rend pas compte de toute la gamme d'activités protégées par l'al. 2d). En particulier, il y a des cas où une activité n'est pas visée par les troisième et quatrième règles énoncées par le juge Sopinka dans *IPFPC*, précité, mais où l'État l'interdit néanmoins en raison seulement de sa nature associative. Il s'agit d'activités (1) qui ne sont pas protégées par une autre liberté constitutionnelle, et (2) qui ne peuvent, pour une raison

<sup>187</sup> *Id.*, par. 14 (j. Bastarache); *IPFPC*, précité, note 30, p. 401-402 (j. Sopinka); Le juge Bastarache prend toutefois le soin de souligner que les deux derniers principes n'ont jamais reçu l'appui exprès de la majorité de la Cour suprême, que ce soit à l'occasion de la trilogie de 1987, ou de *IPFPC*, précité, note 30.

<sup>188</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 15 (j. Bastarache); *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 395 (j. McIntyre); Selon le juge Bastarache, cet objet a servi à définir tant la liberté « positive » de s'associer que la liberté « négative » de ne pas le faire.

<sup>189</sup> *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, précité, note 55.

<sup>190</sup> *Id.*, p. 253 (j. Wilson).

<sup>191</sup> Voir à ce sujet le premier chapitre de la première partie.

<sup>192</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 99.

ou une autre, être considérées comme des activités licites d'un individu. [souligné dans l'original]<sup>193</sup>»

Le juge Bastarache fait donc revivre l'analyse que le juge Dickson<sup>194</sup> avait proposée de la liberté d'association, lui qui était dissident dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, analyse selon laquelle « [l]e facteur primordial demeure la question de savoir si un texte législatif ou un acte administratif porte atteinte à la liberté des personnes de se joindre à d'autres personnes et de poursuivre avec elles des objectifs communs<sup>195</sup>. »

La majorité de la Cour reconnaît donc, pour la première fois<sup>196</sup>, que certaines activités fondamentales qui peuvent être exercées par un groupe doivent bénéficier de la protection de la liberté d'association même si ces activités n'ont pas d'équivalent sur le plan individuel<sup>197</sup>. Dans le domaine du travail, cette conception élargie de la liberté d'association a comme résultat de reconnaître que certaines activités exercées par l'association d'employés doivent être reconnues par la loi et ce, même si ces activités n'ont pas d'équivalent sur le plan individuel<sup>198</sup>.

« Le même raisonnement s'applique, mais d'une façon limitée, à la liberté syndicale : étant donné que les besoins et priorités des syndicats tendent à se distinguer de ceux de leurs membres individuels, ils ne peuvent fonctionner si la loi protège exclusivement ce qui pourrait être des “ activités licites d'un individu ”. La loi doit plutôt reconnaître que certaines activités syndicales — les revendications collectives auprès de l'employeur, l'adoption d'une plate-forme politique majoritaire, le regroupement en fédérations syndicales — peuvent être au cœur de la liberté d'association même si elles ne peuvent exister au niveau individuel<sup>199</sup>. »

En ce qui concerne le droit de grève et de négociation collective, le juge Bastarache confirme toutefois la jurisprudence antérieure<sup>200</sup> : ces droits ne sont pas protégés par la liberté d'association reconnue à l'al. 2d) de la Charte<sup>201</sup>.

---

<sup>193</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 16 (j. Bastarache).

<sup>194</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 99.

<sup>195</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 367 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>196</sup> C. BRUNELLE, *loc. cit.*, note 4, 12.

<sup>197</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 16 (j. Bastarache).

<sup>198</sup> Jean-François PEDNEAULT, *Les droits de la personne et les relations de travail*, édition à feuilles mobiles, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000, 26-7.

<sup>199</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

<sup>200</sup> Chris ROTHAM et autres, « The expanded scope of union protection under the Charter », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 161 p. 163.

<sup>201</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

À la suite de l'élaboration de cette nouvelle conception élargie de la liberté d'association, le juge Bastarache analyse l'étendue de l'obligation dont l'État est titulaire en vertu de cette liberté fondamentale. Cette obligation se résume généralement à s'abstenir de prendre des mesures qui sont, par leur objet ou leur effet, susceptibles de porter atteinte à des activités associatives<sup>202</sup>. Toutefois, comme le souligne le juge Bastarache, il est uniformément démontré qu'une attitude de retenue de la part du législateur dans le cadre des relations de travail expose les travailleurs à des pratiques déloyales de la part de leur employeur et, de ce fait, peut engager la responsabilité du gouvernement<sup>203</sup>. Le juge Bastarache, citant la juge L'Heureux-Dubé dans *Delisle*, suggère que dans certains cas, il soit possible que la liberté d'association implique une obligation positive de la part du gouvernement :

« Dans son jugement concourant, le juge L'Heureux-Dubé reconnaît que l'al. 2d) peut exiger la protection contre les pratiques déloyales de travail, dans certaines circonstances (au par. 7) :

Je reconnais que la *Charte* ne fournit aucune protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement. Dans un tel cas, il pourrait être démontré que l'exclusion sélective d'un groupe de travailleurs de l'application de protections légales contre les pratiques déloyales de travail a pour objet ou pour effet d'encourager les employeurs du secteur privé à faire obstacle aux associations d'employés. Il se peut également qu'il y ait une obligation positive de la part des gouvernements de fournir une protection législative contre les pratiques déloyales de travail ou une forme quelconque de reconnaissance officielle en vertu de la législation en matière de travail, en raison de la vulnérabilité inhérente des employés aux pressions exercées par la direction et du pouvoir de nature privée qu'ont les employeurs de nuire à la formation et à l'administration des syndicats, lorsque ce pouvoir n'est pas contrôlé [je souligne.]<sup>204</sup>. »

Le juge Bastarache qui, rappelons-le, se prononce au nom de sept des neuf juges de la Cour suprême, partage donc l'opinion de la juge L'Heureux-Dubé<sup>205</sup> formulée dans *Delisle* et selon laquelle « l'al. 2d) peut exiger la protection contre les pratiques déloyales de travail »<sup>206</sup>. La majorité de la Cour, pour la première fois, énonce donc sans équivoque que la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans le contexte de l'exclusion législative d'un groupe de travailleurs du régime général des relations de travail, peut emporter dans certaines circonstances, une obligation

---

<sup>202</sup> *Id.*, par. 19 (j. Bastarache).

<sup>203</sup> *Id.*, par. 20 (j. Bastarache).

<sup>204</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>205</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 99.

<sup>206</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 21 (j. Bastarache).

positive pour le gouvernement de protéger la liberté d'association de ces travailleurs<sup>207</sup>. Rappelons que cette possibilité avait été effleurée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta* en ces mots :

« Une autre observation préalable doit être faite. L'article 2 de la *Charte* garantit des "libertés" fondamentales et non des "droits". Si parfois ces deux termes sont utilisés indifféremment, une distinction d'ordre conceptuel est souvent faite entre les deux. On dit au sujet des "droits", qu'ils imposent à une autre partie une obligation correspondante de protéger le droit en question, alors qu'on dit au sujet des "libertés", qu'elles comportent simplement une absence d'intervention ou de contrainte. Cette conception de la nature des "libertés" est peut-être trop étroite étant donné qu'elle ne reconnaît pas l'existence de certains cas où l'absence d'intervention gouvernementale est effectivement susceptible de porter atteinte sensiblement à la jouissance de libertés fondamentales (par exemple, une réglementation limitant la monopolisation de la presse peut être nécessaire pour assurer la liberté d'expression et de presse)<sup>208</sup>. »

Il appert donc que, dans certaines circonstances, l'exclusion de travailleurs d'un régime de protection pourrait, selon le juge Bastarache, constituer une entrave manifeste à l'exercice d'un droit fondamental<sup>209</sup>. Par contre, il ne faut pas croire que toute exclusion à un régime de protection d'une liberté fondamentale « est automatiquement une atteinte à la Charte »<sup>210</sup>. Ce qui amène à la question centrale du pourvoi : « l'exclusion des travailleurs agricoles d'un régime légal de relations de travail, sans interdiction expresse ou intentionnelle de l'association, peut-elle constituer une atteinte substantielle à la liberté d'association ?<sup>211</sup> »

Se fondant entre autres sur les jugements de la Cour suprême dans les arrêts *Assoc. des femmes autochtones du Canada c. Canada*<sup>212</sup>, *Haig*<sup>213</sup>, et *Delisle*<sup>214</sup>, le juge Bastarache énonce trois critères essentiels pour déterminer s'il existe une atteinte à une liberté garantie par l'article 2 provenant de l'exclusion d'un certain groupe de travailleurs d'un régime législatif de protection d'une liberté fondamentale.

---

<sup>207</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 85.

<sup>208</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 361 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>209</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 88.

<sup>210</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 39 (j. Bastarache).

<sup>211</sup> *Id.*, par. 23 (j. Bastarache).

<sup>212</sup> [1994] 3 R.C.S. 627 (ci-après AFAC).

<sup>213</sup> *Haig c. Canada*, précité, note 158.

<sup>214</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

Premièrement, il est essentiel que « les arguments fondés sur la non-inclusion reposent sur des libertés fondamentales garanties par la Charte, plutôt que sur l'accès à un régime légal précis<sup>215</sup> ». Le juge Bastarache reprend donc la position qu'il avait exprimée dans *Delisle*,<sup>216</sup> position selon laquelle l'al. 2d) ne donne pas droit de revendiquer l'accès à un régime législatif précis<sup>217</sup>. Dans le cas des agriculteurs de l'Ontario, ceux-ci ne revendiquent pas l'accès au régime général de la *LRT*, mais plutôt le droit constitutionnel de former des associations d'employés.

Deuxièmement, les demandeurs doivent démontrer l'impossibilité d'exercer la liberté fondamentale en cause<sup>218</sup>, la « charge de preuve »<sup>219</sup> étant de démontrer que leur « exclusion du régime légal constitue une entrave substantielle »<sup>220</sup> à l'exercice de leur liberté fondamentale. Le demandeur n'a donc pas à prouver que l'exercice de cette liberté est carrément impossible, mais doit rechercher davantage qu'une « voie particulière » pour l'exercice de celle-ci<sup>221</sup>. Il cite également l'arrêt *AFAC* où le juge Sopinka énonçait qu'« [i]l sera extrêmement rare que la tribune ou le financement offerts à un seul ou à plusieurs organismes auront pour effet de supprimer la liberté de parole d'autrui »<sup>222</sup>.

Troisièmement, dans le cas où l'incapacité d'exercer une liberté fondamentale est démontrée, on doit déterminer si l'État peut être tenu responsable de cette incapacité<sup>223</sup>. Bien qu'on ait prétendu que l'impossibilité des agriculteurs de l'Ontario de s'associer avait pour cause des actes de leurs employeurs privés, le juge Bastarache rappela que « la participation de personnes privées » à la violation de la liberté d'association « ne met pas l'État à l'abri d'un contrôle judiciaire fondé sur la *Charte* »<sup>224</sup>, et que la « *Charte* peut obliger l'État à élargir le champ d'application d'une loi lorsque

---

<sup>215</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 24 (j. Bastarache).

<sup>216</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 33 (j. Bastarache).

<sup>217</sup> *Haig c. Canada*, précité, note 158, p. 1041 (j. l'Heureux-Dubé); *Assoc. des femmes autochtones du Canada c. Canada*, précité, note 212, p. 654 (j. Sopinka).

<sup>218</sup> C. ROOTHAM, *loc. cit.*, note 200, p. 164.

<sup>219</sup> Le juge Bastarache utilise, au paragraphe 25 de ses motifs, l'expression « charge de preuve » au lieu de l'expression « fardeau de preuve ». Par souci de conformité avec les termes du jugement, nous utiliserons aussi cette expression dans le texte.

<sup>220</sup> J.-F. PEDNEAULT, *loc. cit.*, note 198, p. 26-7.

<sup>221</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>222</sup> *Assoc. des femmes autochtones du Canada c. Canada*, précité, note 212, p. 657 (j. Sopinka).

<sup>223</sup> J.-F. PEDNEAULT, *loc. cit.*, note 198, p. 26-7.

<sup>224</sup> *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, précité, note 55, p. 309 (j. La Forest).

sa portée trop limitative permet à une personne privée de porter atteinte à des droits et libertés fondamentaux »<sup>225</sup>.

En terminant sur cette analyse de la liberté d'association, le juge Bastarache rappelle que les critères énoncés précédemment ne sont pas, à eux seuls, suffisants pour obliger le gouvernement à légiférer lorsque celui-ci a décidé de ne pas le faire. La *Charte canadienne des droits et libertés* ne devant généralement s'appliquer qu'à l'action de l'État, le domaine privé lui échappe, si bien qu'il faut être en présence de circonstances exceptionnelles pour que les règles énoncées précédemment s'appliquent et que la Charte exige du gouvernement qu'il légifère dans un domaine particulier<sup>226</sup>.

Appliquant les critères énoncés précédemment à la législation ontarienne en cause, le juge Bastarache se trouve dans l'impossibilité de conclure que l'objet de celle-ci est contraire à la liberté d'association énoncée par la Charte, puisque « à première vue, l'objet de la *LRT* et de la *MLRTE* paraît être de priver les travailleurs agricoles de tout statut ou protection accordé par l'ancienne loi, et non d'empêcher la syndicalisation hors du régime légal<sup>227</sup>. » Le juge en vient aussi à la conclusion que « le fait que la *MLRTE* poursuive un objectif législatif parallèle, la protection de l'exploitation agricole familiale, ne permet pas de conclure avec certitude que l'on cherchait à donner cette protection grâce à l'interdiction de la syndicalisation comme telle<sup>228</sup>. »

Analysant ensuite l'effet de l'exclusion, le juge Bastarache en vient à la conclusion que cet effet viole l'al. 2d) de la Charte. Il est en effet démontré que les agriculteurs de l'Ontario sont dans l'impossibilité pratique de s'associer<sup>229</sup>. Bien que le gouvernement plaide que l'incapacité des travailleurs agricoles résulte d'actes privés, et non d'actes du gouvernement, le juge est d'avis qu'une telle distinction absolue est, en pratique, inapplicable à la réalité des relations de travail :

« On peut soutenir que la protection légale est si étroitement imbriquée dans le tissu des relations de travail que, même s'il n'existe pas de droit constitutionnel à la protection légale

---

<sup>225</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 26 (j. Bastarache); *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493.

<sup>226</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 29 (j. Bastarache).

<sup>227</sup> *Id.*, par. 21 (j. Bastarache).

<sup>228</sup> *Id.*, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>229</sup> J.-F. PEDNEAULT, *loc. cit.*, note 198, p. 26-7.

comme telle, l'exclusion sélective d'un groupe de ce type de législation peut avoir des effets substantiels sur l'exercice d'une liberté fondamentale<sup>230</sup>. »

Pour illustrer et soutenir ce constat, le juge Bastarache formule trois observations en ce qui concerne l'exclusion des agriculteurs de l'Ontario de la *LRT*. Premièrement, celle-ci vise à protéger la liberté fondamentale d'association dans le domaine des relations de travail. En effet, elle constitue le seul instrument législatif permettant aux travailleurs de l'Ontario de s'associer pour défendre leurs intérêts, reconnaissant que sans cet instrument, cette association serait impossible<sup>231</sup>. Le juge Bastarache remarque au passage que la liberté syndicale est au cœur de la liberté d'association reconnue par la Charte, le travail étant, comme le disait le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, « l'un des aspects les plus fondamentaux dans la vie d'une personne<sup>232</sup>. »

Deuxièmement, le juge Bastarache souligne que, « sans la protection légale de la *LRT*, les travailleurs agricoles sont essentiellement dans l'incapacité d'exercer la liberté d'association<sup>233</sup>. » C'est d'ailleurs, comme le dit le juge, un des éléments qui faisait défaut aux membres de la GRC lors de l'arrêt *Delisle*, ceux-ci ayant la capacité d'exercer tout de même leur droit fondamental d'association. La preuve en est que plusieurs associations avaient été créées dans plusieurs provinces en dehors des cadres de la *LRTPF*<sup>234</sup>.

On peut donc inférer de ce raisonnement que la Cour reconnaît deux catégories d'employés exclues de la protection législative d'un régime de relation de travail : ceux qui ont la possibilité de s'associer malgré leur exclusion du régime général des relations de travail, et ceux qui n'ont pas cette possibilité<sup>235</sup>. Seuls les employés qui font partie de cette dernière catégorie peuvent invoquer l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour obliger le gouvernement à agir positivement.

---

<sup>230</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 35 (j. Bastarache).

<sup>231</sup> *Id.*, par. 36 (j. Bastarache).

<sup>232</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 368 (j. en chef Dickson, diss.).

<sup>233</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 38 (j. Bastarache).

<sup>234</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 31 (j. Bastarache).

<sup>235</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 109.

« Cela étant, on peut faire une distinction entre les groupes qui sont “assez fort[s] pour défendre [leurs] intérêts sans le secours d'une législation en matière de négociation collective” et ceux “qui n'ont aucun moyen de protéger leurs intérêts, si ce n'est le droit d'abandonner leur emploi”<sup>236</sup>. »

Les agriculteurs de l'Ontario ont démontré dans cette affaire que, sans une protection légale, ils étaient dans l'impossibilité complète de s'associer, ne possédant ni le pouvoir ni les ressources pour se regrouper sans l'aide de l'État<sup>237</sup>. De plus, contrairement aux agents de la GRC dans *Delisle*<sup>238</sup>, les travailleurs de l'agriculture, qui ne sont pas des employés du gouvernement rappelons-le, n'ont pas la possibilité d'invoquer directement la *Charte canadienne des droits et libertés* pour mettre fin à une pratique de travail déloyale de la part de leur employeur<sup>239</sup>.

Troisièmement, l'exclusion des travailleurs agricoles de la *LRT* ne permet pas seulement des atteintes à leur liberté d'association, mais « accroît considérablement la difficulté inhérente à l'exercice de la liberté d'association »<sup>240</sup>. La *LRT* renforce en effet la situation, déjà peu enviable, des agriculteurs de l'Ontario en ne leur donnant pas la protection minimum nécessaire pour que ceux-ci puissent former une association, par exemple la protection contre les abus de la direction, la promotion de la démocratie en milieu de travail, etc.<sup>241</sup> et a donc pour effet de les isoler davantage<sup>242</sup>.

« Dans ce contexte, l'exclusion en bloc des travailleurs agricoles d'un régime de relations de travail ne peut être perçue que comme une incitation à entraver l'activité associative. L'exclusion donne à penser que la démocratie au travail n'a pas sa place dans le secteur agricole et, de plus, que les efforts d'association des travailleurs agricoles ne sont pas légitimes<sup>243</sup>. »

Si nous comparons à nouveau le cas des agriculteurs à celui des membres de la GRC dans *Delisle*, nous remarquons rapidement que la différence de ressources organisationnelles, monétaires et même constitutionnelles, entre ces deux groupes, permet aux premiers d'affronter avec plus de facilité une situation qui, somme toute, est législativement similaire dans les deux cas.

---

<sup>236</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>237</sup> P. HUGHES, *loc. cit.*, note 167, 42.

<sup>238</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>239</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 45-46 (j. Bastarache).

<sup>240</sup> *Id.*, par. 42 (j. Bastarache).

<sup>241</sup> *Id.*, par. 12 (j. Bastarache).

<sup>242</sup> *Id.*, par. 43 (j. Bastarache).

<sup>243</sup> *Id.*, par. 46 (j. Bastarache).

« L'idée centrale de cet argument est que si la *LRTFP* visait à dissuader les agents de la GRC de s'associer, elle ne pouvait atteindre cet objectif étant donné leur statut relatif, leurs ressources financières et leur accès à la protection constitutionnelle. À l'opposé, il est difficile d'imaginer une disposition législative plus dissuasive que l'al. 3b) de la *LRT*. La preuve montre que la capacité des travailleurs agricoles de s'associer est proportionnelle à la protection légale, et que cette protection ne leur est donnée ni par un texte législatif ni par la Constitution<sup>244</sup>. »

Le juge Bastarache en vient donc à la conclusion finale que l'exclusion des travailleurs agricoles de l'Ontario porte atteinte à la liberté d'association, et donc à l'al. 2d) de la Charte, et qu'elle « retire à l'activité associative sa légitimité et assure ultimement son échec<sup>245</sup>. »

En ce qui a trait à la réparation adéquate, le juge Bastarache, qui a conclu que les dispositions contestées ne se justifiaient pas en vertu de l'article 1, en vient à la conclusion que, en conformité avec le fait que les travailleurs agricoles ne revendiquent pas leur inclusion à la *LRT*, mais plutôt le respect de leur liberté d'association, la réparation qui s'impose n'exige pas du gouvernement qu'il inclu les agriculteurs dans le régime syndical général, mais exige plutôt « au minimum un régime donnant aux travailleurs agricoles la protection nécessaire pour exercer leur liberté constitutionnelle de constituer et de maintenir des associations<sup>246</sup> » ainsi que la protection des activités qui découlent de cette liberté :

« Le dossier montre que l'absence de protection légale compromet substantiellement la capacité de constituer et de maintenir une association de travailleurs agricoles, et d'y adhérer, et que cette entrave est substantiellement imputable à l'exclusion elle-même, et non à un acte purement privé. De plus, la liberté de constituer et de maintenir une association de travailleurs agricoles et d'y adhérer est au cœur de l'al. 2d) de la *Charte*; en fin de compte, la revendication des appelants se fonde sur cette liberté non issue d'une loi. Pour ces motifs, je conclus que, au minimum, doit être reconnu aux travailleurs agricoles le droit de se syndiquer prévu à l'art. 5 de la *LRT*, avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination<sup>247</sup>. »

---

<sup>244</sup> *Id.*, par. 45 (j. Bastarache).

<sup>245</sup> *Id.*, par. 48 (j. Bastarache).

<sup>246</sup> *Id.*, par. 67 (j. Bastarache).

<sup>247</sup> *Id.*

Mentionnons qu'un an plus tard, la législature de l'Ontario adoptait la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*<sup>248</sup> en conformité avec les conclusions du juge Bastarache dans cet arrêt. Nous reviendrons plus en détail sur le contenu de cette loi<sup>249</sup>.

Toujours dans l'arrêt *Dunmore*<sup>250</sup>, la juge L'Heureux-Dubé, qui adhère aux conclusions de la majorité dans des motifs concurrents, partage l'opinion du juge Bastarache en ce qu'il s'agit vraisemblablement d'un cas où le gouvernement a une obligation positive d'agir pour fournir aux agriculteurs de l'Ontario une protection contre les pratiques déloyales de travail qui pourraient provenir de leurs employeurs. Elle se base en cela sur sa propre opinion dans les arrêts *Haig*<sup>251</sup> et *Delisle*<sup>252</sup>. Comme la juge le mentionnera plus loin :

« [...] pour les travailleurs agricoles en Ontario, la liberté d'association perd tout son sens en l'absence d'un devoir de l'État de prendre des mesures positives pour que ce droit ne soit pas un droit fictif<sup>253</sup>. »

La juge L'Heureux-Dubé semble retenir l'opinion selon laquelle l'agriculteur de l'Ontario fait partie d'un groupe défavorisé.

« En ce qui concerne du moins les travailleurs agricoles, les conditions de travail se caractérisent par de longues heures de travail, des salaires peu élevés, une faible sécurité d'emploi ou reconnaissance sociale et de rares avantages accordés en sus de ceux exigés par la loi<sup>254</sup>. »

Elle retient en cela l'opinion du juge Sharpe, qui siégeait dans cette affaire pour la Cour d'appel de l'Ontario, qui estimait dans ses motifs que « les travailleurs agricoles forment un groupe défavorisé. Ils sont mal rémunérés; ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d'emploi restreinte<sup>255</sup> ».

---

<sup>248</sup> L.O. 2002, CHAPITRE 16.

<sup>249</sup> Voir à ce sujet le troisième chapitre de la deuxième partie.

<sup>250</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>251</sup> *Haig c. Canada*, précité, note 158, p. 1039 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>252</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>253</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 146 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>254</sup> *Id.*, par. 102 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>255</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 182 D.L.R. (4th) 471, (1999), (C.A.O.) p. 216 (j. Sharpe).

Retenant en cela l'opinion du juge Dickson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, la juge L'Heureux-Dubé amorce son analyse de l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* en réitérant que « la liberté d'association, c'est la liberté de s'unir dans la poursuite d'un objectif commun ou pour promouvoir une cause commune<sup>256</sup>. » De plus, selon la juge, « les organisations ouvrières sont un exemple puissant et vibrant de la poursuite collective d'objectifs communs »<sup>257</sup>. Il n'est donc pas étonnant que la juge L'Heureux-Dubé en vienne à la conclusion que l'exclusion des travailleurs de l'agriculture de la *LRT* enfreint, de par son objet, l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* :

« L'objet de l'al. 3b) de la *LRT* est clair : empêcher les travailleurs agricoles de se syndiquer. Cet objet contrevient à l'al. 2d) de la *Charte*<sup>258</sup>. »

Ainsi, la juge L'Heureux-Dubé ne partage pas l'opinion de son collègue, le juge Bastarache en ce qui a trait à la preuve concernant l'intention du législateur lors de l'adoption de la *LRT*. En effet, celle-ci en vient à la conclusion, en analysant les dispositions contestées ainsi que les débats entourant l'adoption de la *LRT*, que l'intention du législateur d'empêcher l'activité syndicale dans le secteur agricole est manifeste<sup>259</sup>.

« La preuve en l'espèce m'amène à conclure qu'il s'agit d'un des rares cas où l'objet poursuivi par le législateur ontarien par l'adoption d'une disposition législative doit être tenu pour contraire à la *Charte*. La preuve est claire, selon la prépondérance des probabilités, que l'objectif du législateur, en adoptant l'al. 3b) contesté, était de faire en sorte que les personnes employées à l'agriculture “ restent vulnérables à l'ingérence de la direction dans leurs activités associatives, de manière à éviter les conséquences peu souhaitables qui, craignait-on, résulteraient des associations [de travailleurs agricoles] ” (les juges Cory et Iacobucci, *Delisle*, par. 80)<sup>260</sup>. »

Évaluant ensuite les propos de son confrère, le juge Bastarache, selon lequel l'atteinte à un droit en vertu de l'al. 2d) doit être important, la juge L'Heureux-Dubé rétorque que cette importance doit être évaluée en fonction du point de vue de la victime. Citant ses propres motifs dans *Egan c. Canada*<sup>261</sup>, elle ajoute que « les groupes qui sont plus vulnérables sur le plan social ressentiront les

---

<sup>256</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 334 (j. en chef Dickson).

<sup>257</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 115 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>258</sup> *Id.*, par. 120 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>259</sup> *Id.*, par. 123 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>260</sup> *Id.*, par. 128 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>261</sup> [1995] 2 R.C.S. 513, par. 58 (j. L'Heureux-Dubé).

effets préjudiciables d'une distinction d'origine législative plus vivement que les groupes qui ne sont pas aussi vulnérables ». Encore ici, la vulnérabilité du demandeur qui invoque la protection de l'al. 2d) de la Charte devrait donc, selon la juge, entrer en ligne de compte.

Mentionnons brièvement que, contrairement à ses confrères, le juge Major, dans une très courte dissidence, en vient à la conclusion que l'al. 2d) de la Charte n'a pas été violé en l'espèce, ni par l'objet, ni par l'effet des dispositions contestées. Pour ce qui est de l'objet, le juge Major s'en remet aux motifs du juge Bastarache, concluant que les appelants ne se sont pas acquittés de leur responsabilité concernant le fardeau de preuve<sup>262</sup>. Quant à l'effet de la disposition contestée, le juge Major estime que, vu la preuve déposée, les appelants n'ont pas démontré que l'État était responsable de l'incapacité des travailleurs agricoles de s'associer<sup>263</sup>. Par conséquent, le juge conclut que la preuve n'a pas été faite que les dispositions contestées violent la liberté d'association garantie par la Charte<sup>264</sup>. »

---

<sup>262</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 209 (j. Major diss.).

<sup>263</sup> *Id.*, par. 212 (j. Major diss.).

<sup>264</sup> *Id.*, par. 214 (j. Major diss.).

## CHAPITRE 4 : LES SIMILARITÉS ET LES DISTINCTIONS ENTRE LES ARRÊTS *DELISLE* ET *DUNMORE*

À l'occasion de cette étude qui, rappelons-le, porte sur l'impact possible que peut avoir la liberté d'association sur le droit du travail des cadres au Québec en rapport avec leur exclusion du *Code du travail*, nous sommes d'avis que les arrêts *Delisle*<sup>265</sup> et *Dunmore*<sup>266</sup> constituent des arrêts clés pour l'évaluation de cet impact. C'est pourquoi nous avons prêté une attention particulière à ces arrêts dans les chapitres précédents. En effet, une caractéristique commune et fondamentale relie les membres de la GRC dans *Delisle* et les agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore* : dans les deux cas, ces groupes de travailleurs étaient dans l'impossibilité législative de former une association syndicale en vertu du régime général des relations de travail. Cette situation est également celle des employés cadres du Québec.

Tout comme les membres de la GRC, les travailleurs agricoles de l'Ontario ont invoqué la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>267</sup>, afin de se voir reconnaître certains droits qui leur étaient niés par la législation du travail en vigueur. L'application de ces dispositions constitutionnelles par la Cour suprême du Canada mena à des résultats différents dans les deux cas. Au cours de ce chapitre, par l'analyse des ressemblances et des distinctions entre le cas des membres de la GRC et celui des agriculteurs de l'Ontario, nous croyons être à même de déterminer, dans une étape subséquente, si ces arrêts peuvent être appliqués à la situation des cadres du Québec afin de soumettre une hypothèse sur la conclusion à laquelle arriverait la Cour, si elle était saisie d'un litige concernant l'exclusion de ces travailleurs en rapport avec leur droit à la liberté d'association.

### a) Les similarités entre les arrêts *Delisle* et *Dunmore*

#### i. L'EXCLUSION DU RÉGIME LÉGISLATIF

Comme il a déjà été mentionné, les membres de la GRC dans *Delisle*, comme d'ailleurs les agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore*, étaient dans l'impossibilité de former une association syndicale en vertu de la législation du travail existante. Comment s'est manifestée cette

---

<sup>265</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

<sup>266</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>267</sup> Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, précité, note 5.

impossibilité législative? Dans le cas des membres de la GRC, la législation fédérale prévoyait expressément leur exclusion de la définition de « fonctionnaire » dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*<sup>268</sup> (*LRTFP*), ainsi que de la partie 1 du *Code canadien du travail*<sup>269</sup>.

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 :

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.  
[ . . . ]

«**fonctionnaire**» Personne employée dans la fonction publique, [ . . . ] mais à l'exclusion des personnes:

[ . . . ] e) qui sont membres, ou gendarmes auxiliaires, de la Gendarmerie royale du Canada, ou y sont employées sensiblement aux mêmes conditions que les membres de la Gendarmerie;

*Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 :

6. **Agents de l'État.** Sauf cas prévus à 5, la présente partie ne s'applique pas aux employés qui sont au service de Sa Majesté du chef du Canada.

L'exclusion de l'al. e) de la *LRTFP* a donc comme conséquence de soustraire expressément les membres de la GRC de l'application de cette loi<sup>270</sup>. Il en est de même de l'art. 6, en ce qui a trait à la partie 1 du *Code canadien du travail*. Ce sont ces dispositions qui ont pour effet de retirer aux membres de la GRC le droit de profiter des dispositions gouvernant le régime général des relations de travail, et donc de former une association syndicale en vertu de ces dispositions.

Le cas des agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore* est très semblable. Mis à part le court règne de la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*<sup>271</sup>, qui dura à peine plus d'un an<sup>272</sup>, les agriculteurs avaient toujours été exclus des dispositions régissant le régime général des relations de

---

<sup>268</sup> L.R.C. (1985), ch. P-35.

<sup>269</sup> L.R.C. (1985), ch. L-2.

<sup>270</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 49 (j. Cory et Iacobucci diss.).

<sup>271</sup> L.O. 1994, ch. 6.

<sup>272</sup> Plus précisément du 23 juin 1994 au 10 novembre 1995; *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 3 (j. Bastarache).

travail, anciennement par le *Collective Bargaining Act*<sup>273</sup>, et plus récemment par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*<sup>274</sup> :

*Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, annexe A :

3. La présente loi ne s'applique pas, selon le cas :

[ . . . ] b) à la personne qui est employée à l'agriculture, à la chasse ou au piégeage;

C'est donc aussi en vertu d'une exclusion au régime général des relations de travail que les agriculteurs de l'Ontario étaient, dans *Dunmore*, dans une position où il leur était interdit de former une association syndicale en vertu des dispositions législatives existantes.

On peut donc, à première vue, remarquer une certaine similitude entre le cas des membres de la GRC dans *Delisle* et celui des agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore*, en ce qui concerne le moyen choisi par le législateur pour priver une certaine catégorie de travailleurs du droit d'accès à un régime précis de relations de travail, que l'on pourrait nommer le régime syndical général. Dans les deux cas, le législateur a agi en excluant ce groupe, soit de la catégorie de travailleurs qui peuvent bénéficier de la protection de la loi, soit en ayant recours à une exclusion simple et explicite de cette loi.

## **ii. LA PORTÉE DE L'EXCLUSION**

Puisque l'empêchement de former une association syndicale imposé aux membres de la GRC dans *Delisle* et aux agriculteurs dans *Dunmore* est dû, dans les deux cas, à leur exclusion des dispositions régissant le régime général des relations de travail, voyons maintenant la portée de cette exclusion, portée déterminée par le libellé des dispositions ainsi que par l'interprétation retenue dans la jurisprudence.

Comme nous l'avons vu précédemment dans *Delisle*, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* exclut de la définition de « fonctionnaire » les personnes « qui sont membres, ou gendarmes auxiliaires, de la Gendarmerie royale du Canada, ou y sont employées sensiblement aux mêmes conditions que les membres de la Gendarmerie ». De prime abord, on peut remarquer que

---

<sup>273</sup> 1943, S.O. 1943, ch. 4.

<sup>274</sup> L.O. 1995, ch. 1.

tous les membres de la GRC, à quelque niveau où ils se situent, sont exclus par cette disposition. De même, sont exclues les personnes employées par la GRC et qui bénéficient des mêmes conditions de travail que les membres de cette force policière. Ceci peut avoir pour effet d'éviter la possibilité d'une dichotomie fictive entre deux groupes, les membres de la GRC et un groupe d'employés ayant exactement les mêmes conditions de travail sans être « membres » à titre officiel, groupe qui, sans cette disposition extensive, aurait la possibilité de former une association syndicale. L'exclusion des membres de la GRC est donc totale puisqu'elle touche tous les membres de ce groupe, sans distinction.

Mais cette exclusion est aussi complète en ce qui a trait à l'application de la loi. En effet, en plus d'exclure tous les membres de la GRC de l'application de la *LRTFP*, l'alinéa 2e) de cette loi a comme effet d'exclure ces travailleurs de la totalité des dispositions de la loi. Comme l'écrivent les juges Cory et Iacobucci, dissidents dans cette affaire :

« L'alinéa e) a pour résultat immédiat de soustraire les membres de la GRC à l'application de la *LRTFP*, qui se voient ainsi privés des protections qu'elle accorde. Ces protections sont de plusieurs ordres<sup>275</sup>. »

Les travailleurs de la GRC, en plus d'être privés des droits de grève et de négociation collective, sont en conséquence privés des autres protections qu'accorde la loi à la majorité des travailleurs, c'est-à-dire le droit de former et de participer aux activités d'une organisation syndicale (art. 6), l'interdiction à l'employeur de mettre en œuvre des pratiques déloyales de travail comme la mise sur pied d'une association d'employés sous son contrôle (art. 8(1)), la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement d'une personne à cause de son appartenance à une association d'employés ou parce qu'elle a exercé un de ses droits prévus par la loi (art. 8(2)) ou la discrimination envers l'organisation syndicale elle-même (art. 9). L'alinéa 2e) de la *LRTFP* est, par conséquent, une exclusion qui peut être qualifiée de totale, premièrement parce qu'elle exclut la totalité des membres de la GRC, et deuxièmement parce qu'elle exclut ces travailleurs de la totalité de la loi.

---

<sup>275</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 84 (j. Cory et Iacobucci diss.).

Dans *Dunmore*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* excluait du régime syndical général « la personne qui est employée à l'agriculture, à la chasse ou au piégeage ». Cette exclusion est, encore une fois, complète en ce sens qu'elle s'applique à tous les travailleurs de l'agriculture et ce, quel que soit le niveau hiérarchique où ils se situent, et quel que soit le type d'agriculture pratiquée. L'agriculture y est définie comme étant « tous ces domaines d'activités, notamment la production laitière, l'apiculture, l'aquiculture, l'élevage du bétail, dont l'élevage non traditionnel, l'élevage des animaux à fourrure et de la volaille, la production, la culture et la récolte de produits agricoles, y compris les œufs, les produits de l'érable, les champignons et le tabac, et toutes les pratiques qui font partie intégrante d'une exploitation agricole »<sup>276</sup>. Il est difficile d'imaginer une définition plus large de l'agriculture, et par conséquent, une exclusion plus totale de tous les travailleurs qui s'y adonnent.

Ajoutons à cela que la *LRT* prévoit à son article 3 que « [l]a présente loi ne s'applique pas », ce qui indique clairement que les agriculteurs de l'Ontario ne sont pas simplement exclus du régime syndical général, et donc des droits de grève et de négociation collective, mais tout simplement de l'ensemble de la loi. Ces travailleurs sont par conséquent privés de la « protection que prévoit la loi contre les pratiques déloyales de travail, mais aussi du “droit de s'organiser” expressément inscrit à l'art. 5<sup>277</sup>. »

On constate que les dispositions excluant les agriculteurs de l'Ontario de la *LRT* sont semblables, quant à leur portée, à celles excluant les membres de la GRC de la *LRTFP*. Dans les deux cas, il s'agit d'une exclusion totale d'un groupe de travailleurs œuvrant dans un domaine particulier, et dans les deux cas, ces travailleurs sont exclus en totalité des dispositions de la loi, dispositions qui ont pour but d'instaurer et de protéger une association d'employés en milieu de travail.

On peut ajouter à cela, dans le cas des agriculteurs de l'Ontario, une jurisprudence de la Commission des relations de travail de l'Ontario qui, comme le remarque le juge Bastarache dans *Dunmore*, interprète ces dispositions de manière extensive, bien qu'avec réticence et certaines difficultés<sup>278</sup>. En effet, la Commission a refusé l'accréditation syndicale à un groupe d'employés

---

<sup>276</sup> *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, annexe A, art. 1(1) « agriculture ».

<sup>277</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 36 (j. Bastarache).

<sup>278</sup> *Id.*, par. 56 (j. Bastarache).

d'une champignonnière en se fondant sur ces dispositions et ce, bien que la culture des champignons comme telle se faisait à l'intérieur d'un bâtiment d'un seul étage en blocs de béton<sup>279</sup>. La Commission a jugé que cette culture était une activité agricole au sens ordinaire du terme et qu'elle entraînait par conséquent dans la définition d'agriculture prévue à la *Loi sur les relations de travail*. La majorité de la Commission a pourtant retenu que les activités exercées par l'entreprise « ne différaient pas, sous aucun aspect important, d'une véritable usine de fabrication<sup>280</sup> ». La Commission a aussi jugé que des opérateurs de machines fixes travaillant dans une serre<sup>281</sup>, des camionneurs faisant le transport de poulets<sup>282</sup>, des employés d'un couvoir<sup>283</sup> étaient inclus dans la définition d'agriculteur fournie dans la loi. On peut déduire de ces décisions que les fonctions exercées par le travailleur sont moins importantes que le domaine dans lequel il œuvre quand il s'agit de le qualifier en vertu de la *Loi sur les relations de travail*.

Malgré les importants points communs dont nous venons de traiter, la Cour suprême du Canada a conclu qu'il y avait violation de l'al. 2d) de la Charte dans un cas, et non dans l'autre. Il existe donc vraisemblablement des distinctions fondamentales entre les cas de ces deux groupes de travailleurs.

## **b) Les distinctions entre les arrêts *Delisle* et *Dunmore***

Bien que les membres de la GRC dans *Delisle* et les travailleurs agricoles de l'Ontario aient constitué deux groupes pareillement exclus d'un régime similaire de relations collectives de travail, la Cour suprême est venue à la conclusion que cette exclusion violait le droit à la liberté d'association dans le cas des agriculteurs, et qu'elle ne violait pas ce droit dans le cas des membres de la GRC. Pourquoi? Plusieurs distinctions entre ces deux groupes de travailleurs peuvent l'expliquer. Nous traiterons donc ici des plus importantes afin que, dans une étape ultérieure, nous soyons à même de comparer la situation des cadres du Québec à celle des membres de la GRC dans *Delisle*, et des travailleurs agricoles dans *Dunmore*.

---

<sup>279</sup> *Wellington Mushroom Farm*, [1980] O.L.R.B. Rep. May 813; repris dans *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 56 (J. Bastarache).

<sup>280</sup> *Wellington Mushroom Farm*, précité, note 279, 819.

<sup>281</sup> *Calvert-Dale Estates Ltd.*, [1971] O.L.R.B. Rep. Feb. 58.

<sup>282</sup> *Spruceleigh Farms*, [1972] O.L.R.B. Rep. Oct. 860.

<sup>283</sup> *Cuddy Chicks Ltd.*, [1988] O.L.R.B. Rep. May 468.

## **i. LA NATURE DE LA DEMANDE**

À l'occasion de l'arrêt *Delisle*, les membres de la GRC, exclus de la protection de la *LRTFP*, réclamaient simplement la protection de cette loi. Comme l'écrit la juge L'Heureux-Dubé :

« L'appelant a prétendu que l'exclusion du régime de la mesure législative en cause a pour effet de le priver de protection contre les pratiques déloyales de travail, et qu'il est donc permis à la direction de la GRC de concevoir des structures et des règles ou de se livrer à des pratiques qui nuisent à la formation d'associations d'employés indépendantes. Son avocat a précisé qu'il ne réclamait rien de plus que le droit de bénéficier des protections que la *LRTFP* accorde contre l'ingérence de l'employeur<sup>284</sup>. »

Le juge Bastarache, s'exprimant pour la majorité dans cet arrêt, semble évaluer de la même manière la nature de la demande des appelants :

« La principale prétention de l'appelant est que l'al. e) de la définition de “ fonctionnaire ” contenue à l'art. 2 de la *LRTFP* qui exclut les membres de la Gendarmerie royale du Canada (la “ GRC ”) du régime créé par cette loi porte atteinte à sa liberté d'association<sup>285</sup>. »

Les membres de la GRC semblent donc invoquer que leur exclusion de la *LRTFP* brime en elle-même leur liberté d'association et réclament, par conséquent, la protection que celle-ci accorde à cette liberté, notamment contre l'ingérence de l'employeur. Le juge Bastarache conclut que le droit d'exercer les activités protégées par la liberté d'association existe en dehors de tout cadre législatif, et que cette liberté ne donne en aucun cas le droit de revendiquer la protection d'une loi particulière.

« La liberté d'association ne comprend pas le droit de former un type particulier d'association défini par une loi particulière; une telle reconnaissance limiterait indûment la possibilité du Parlement ou d'une législature de réglementer les relations du travail dans la fonction publique et imposerait aux employeurs, sans leur consentement, des devoirs plus grands envers l'association que ceux qu'ils ont envers les employés individuellement<sup>286</sup>. »

Cette position est d'ailleurs reprise par la majorité de la Cour dans l'arrêt *Dunmore* qui, toujours sous la plume du juge Bastarache, énonce :

---

<sup>284</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 2 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>285</sup> *Id.*, par. 12 (j. Bastarache).

<sup>286</sup> *Id.*, par. 33 (j. Bastarache).

« À mon avis, les arrêts *Haig*, *AFAC* et *Delisle* délimitent mais n'excluent pas la possibilité de contester la non-inclusion sur le fondement de l'art. 2 de la *Charte*. Une limite imposée par ces arrêts est d'exiger que les arguments fondés sur la non-inclusion reposent sur des libertés fondamentales garanties par la *Charte*, plutôt que sur l'accès à un régime légal précis<sup>287</sup>. »

Dans cet arrêt, les agriculteurs de l'Ontario ont, contrairement aux membres de la GRC dans *Dunmore*, invoqué leur droit fondamental de s'associer plutôt que le droit de former une association sous le régime de la *LRT*.

« J'estime que les appelants en l'espèce ne revendiquent pas un droit constitutionnel à l'inclusion générale dans la *LRT*, mais simplement la liberté constitutionnelle de former une association syndicale<sup>288</sup>. »

Il existe donc une distinction fondamentale entre la nature de la demande faite par les membres de la GRC dans *Delisle*, et celle faite par les travailleurs agricoles dans *Dunmore*.

## **ii. L'EMPLOYEUR DU SECTEUR PUBLIC VERSUS L'EMPLOYEUR DU SECTEUR PRIVÉ**

Les membres de la GRC dans *Delisle* étaient des employés de l'État fédéral. Pour leur part, les travailleurs agricoles de l'Ontario, dans *Dunmore*, travaillaient pour différents employeurs privés. Il s'agit là d'une autre distinction entre ces deux groupes basée sur le statut respectif de leur employeur, l'un travaillant dans le secteur public, l'autre dans le secteur privé.

Cette distinction a comme conséquence que les membres de la GRC ont la possibilité d'invoquer directement la *Charte canadienne des droits et libertés* pour mettre fin à des pratiques de travail déloyales de la part de leur employeur<sup>289</sup>. La Cour suprême a donc jugé qu'il était difficile pour eux de prétendre que leur exclusion du régime général des relations de travail permet une négation de leur liberté d'association, puisqu'ils ont l'opportunité d'invoquer directement cette liberté d'association reconnue par la *Charte* pour mettre fin à cette atteinte.

« Enfin, on ne peut surtout prétendre en l'espèce que l'exclusion effectuée par l'al. e) de la définition de “ fonctionnaire ” contenue à l'art. 2 de la *LRTFP* laisse les membres de la GRC sans aucune protection contre les tentatives de l'employeur de nuire à la formation d'une association indépendante de travailleurs. Si des pratiques déloyales de travail ont été

---

<sup>287</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 24 (j. Bastarache).

<sup>288</sup> *Id.*

<sup>289</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 32 (j. Bastarache).

employées par la direction de la GRC dans le but de nuire à la formation de la division C, ou si la réglementation interne de la GRC vise un tel but ou a un tel effet, il est tout à fait possible pour l'appelant et pour toute autre personne ayant intérêt pour agir, de contester directement ces pratiques en invoquant l'al. 2d), la GRC faisant partie du gouvernement au sens du par. 32(1) de la *Charte*<sup>290</sup>. »

Comme le mentionne le juge Bastarache, les travailleurs du secteur public possèdent donc, en vertu de l'article 32, un recours direct à la Charte en cas de violation d'une de leurs libertés fondamentales. Ce n'est pas le cas des travailleurs du secteur privé tels que les agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore* comme l'écrit, encore une fois, le juge Bastarache :

« En outre, contrairement aux agents de la GRC, les travailleurs agricoles ne sont pas des employés de l'État et ne peuvent donc pas invoquer directement la *Charte* pour mettre fin à une pratique déloyale de travail<sup>291</sup>. »

Cette caractéristique d'employés du secteur public propre aux membres de la GRC a donc eu pour effet, dans *Delisle*, de faire dire à la juge l'Heureux-Dubé que ceux-ci « possèdent déjà les droits qu'ils réclament, en vertu de la liberté d'association garantie par la Charte<sup>292</sup> » et que, dans le cas d'une demande faite par des travailleurs du secteur privé, il serait possible qu'il existe une obligation positive du législateur de protéger la liberté d'association :

« Je reconnais que la *Charte* ne fournit aucune protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement. Dans un tel cas, il pourrait être démontré que l'exclusion sélective d'un groupe de travailleurs de l'application de protections légales contre les pratiques déloyales de travail a pour objet ou pour effet d'encourager les employeurs du secteur privé à faire obstacle aux associations d'employés. Il se peut également qu'il y ait une obligation positive de la part des gouvernements de fournir une protection législative contre les pratiques déloyales de travail ou une forme quelconque de reconnaissance officielle en vertu de la législation en matière de travail, en raison de la vulnérabilité inhérente des employés aux pressions exercées par la direction et du pouvoir de nature privée qu'ont les employeurs de nuire à la formation et à l'administration des syndicats, lorsque ce pouvoir n'est pas contrôlé [nos soulignés]<sup>293</sup>. »

On peut donc conclure que la Cour suprême a jugé que l'exclusion des membres de la GRC du régime général des relations de travail ne constituait pas, pour ces travailleurs, une atteinte à leur liberté d'association, entre autres parce que ceux-ci avaient la capacité d'invoquer directement la

---

<sup>290</sup> *Id.*

<sup>291</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>292</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 3 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>293</sup> *Id.*, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

Charte en cas d'atteinte à cette liberté. Par contre dans *Dunmore*, les agriculteurs de l'Ontario, qui œuvraient dans le secteur public, n'avaient pas l'opportunité de recourir directement à la Charte. Il s'agit là d'un facteur retenu par la Cour, qui a conclu dans cet arrêt que l'exclusion de ces travailleurs d'un régime similaire constituait une atteinte à leur liberté d'association.

### **iii. LA SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE DES PARTIES**

Il existe une distinction marquante entre la situation socio-économique des travailleurs agricoles de l'Ontario, tel qu'exposée dans *Dunmore*, et celle des membres de la GRC dans *Delisle*. La juge l'Heureux-Dubé relève tout particulièrement cette distinction en ces termes :

« Il convient de signaler que, à l'exception des trois premières catégories exclues, les groupes professionnels visés par l'exclusion jouissent de la reconnaissance et du respect sur les plans juridique et social. Leurs membres sont admis à l'issue d'une procédure de sélection et d'une formation rigoureuses, ils bénéficient généralement, pendant leur vie active, de conditions d'emploi stables, de salaires et d'avantages confortables et, à la retraite, d'un régime de pension adéquat. Souvent, ils ont également droit à la protection et aux services d'un syndicat établi et spécifique, qui peut entreprendre une négociation collective sous le régime d'autres lois. On peut comparer la situation des membres de ces catégories relativement privilégiées et, par conséquent, moins vulnérables, à celle des agents de la GRC dans *Delisle*, précité.

À l'opposé, l'accès aux trois premières catégories exclues n'exige généralement pas de formation particulière ou en exige très peu. En ce qui concerne du moins les travailleurs agricoles, les conditions de travail se caractérisent par de longues heures de travail, des salaires peu élevés, une faible sécurité d'emploi ou reconnaissance sociale et de rares avantages accordés en sus de ceux exigés par la loi (voir l'affidavit du professeur Judy Fudge, Osgoode Hall Law School). Comme le souligne le juge Sharpe dans ses motifs, [TRADUCTION] “ les travailleurs agricoles forment un groupe défavorisé. Ils sont mal rémunérés, ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d'emploi restreinte ” (p. 216) [nos soulignés]<sup>294</sup>. »

Cette opinion sur le caractère « vulnérable » des agriculteurs de l'Ontario<sup>295</sup> semble être partagée par le juge Bastarache qui cite dans ses motifs le même extrait du juge Sharpe<sup>296</sup>, en plus d'adhérer aux prétentions des parties selon lesquelles « les travailleurs agricoles sont des travailleurs isolés, saisonniers et relativement peu instruits<sup>297</sup> ». De plus, le juge ajoute qu'« à cause de leur exclusion d'autres régimes de protection (normes d'emploi, santé et sécurité au travail), les travailleurs

<sup>294</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 101-102 (j. l'Heureux-Dubé).

<sup>295</sup> Le juge l'Heureux-Dubé ajoute ultérieurement que les agriculteurs de l'Ontario sont « vulnérables non seulement en tant qu'employés, mais aussi en tant que membres de la société en général ayant de faibles revenus, peu d'instruction et peu de sécurité d'emploi ou de reconnaissance sociale »; *Id.*, par. 189 (j. l'Heureux-Dubé).

<sup>296</sup> *Id.*, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>297</sup> *Id.*, par. 42-43 (j. Bastarache).

agricoles ont un sens limité de leurs droits<sup>298</sup> ». La Cour suprême a donc retenu que les agriculteurs de l'Ontario constituent un groupe de travailleurs qui peut être qualifié de vulnérable en ce qui a trait à leur situation socio-économique.

À l'opposé, comme l'énonce la juge L'Heureux-Dubé dans l'extrait précédemment cité, les membres de la GRC ne sont pas ce qu'on peut appeler un groupe vulnérable de la société. Leur statut se compare en effet plus facilement à celui des membres des forces armées, des hauts fonctionnaires, des juges<sup>299</sup> ou autres membres des corps de police provinciaux qu'à celui des agriculteurs de l'Ontario.

« Leurs membres sont admis à l'issue d'une procédure de sélection et d'une formation rigoureuses, ils bénéficient généralement, pendant leur vie active, de conditions d'emploi stables, de salaires et d'avantages confortables et, à la retraite, d'un régime de pension adéquat<sup>300</sup>. »

La distinction socio-économique entre les membres de la GRC et les agriculteurs de l'Ontario apparaît donc évidente et semble aussi avoir été reconnue et prise en considération par les juges de la Cour suprême<sup>301</sup>.

#### **vi. LA CAPACITÉ DE S'ASSOCIER EN MARGE DU RÉGIME SYNDICAL GÉNÉRAL**

Dans *Delisle* comme dans *Dunmore*, les deux groupes de travailleurs contestaient leur exclusion d'un régime légal de relations de travail. Une distinction qui se révéla fondamentale, dans le cas des membres de la GRC et celui des agriculteurs de l'Ontario, est la capacité des premiers de former une ou des associations d'employés en marge du régime syndical général, régime dont ces deux groupes sont exclus<sup>302</sup>, et l'incapacité des seconds.

---

<sup>298</sup> Voir *Règlements en application de la Loi sur les normes d'emploi*, R.R.O. 1990, Règl. 325, al. 3(1)i), excluant la plupart des travailleurs agricoles des parties IV à VIII de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, ch. O.1, par. 3(2)); *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 45 (j. Bastarache), par. 151 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>299</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 45 (j. Bastarache); *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 30 (j. Bastarache).

<sup>300</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 101 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>301</sup> Notons que les juges Cory et Iacobucci, dissidents dans *Delisle*, considèrent que « [l]e seul groupe vulnérable en cause dans la présente analyse est composé des membres de la GRC eux-mêmes. Même s'il est clair que les policiers ne sont généralement pas considérés comme un groupe vulnérable dans la société globale canadienne, ils font partie, relativement parlant, d'un groupe vulnérable en leur qualité d'employés » *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 130 (j. Cory et Iacobucci, diss.).

<sup>302</sup> P. HUGHES, *loc. cit.*, note 167, 42.

En effet, les membres de la GRC avaient réussi à former plusieurs associations de policiers dans plusieurs provinces du Canada et ce, malgré leur exclusion du régime général des relations de travail comme l'exprime explicitement le juge Bastarache dans *Delisle*.

« Il est d'ailleurs difficile de prétendre que l'exclusion des membres de la GRC du régime législatif de la *LRTFP* a pour effet d'empêcher la formation d'une association indépendante de travailleurs puisqu'en réalité les membres de la GRC ont formé une telle association dans plusieurs provinces, y compris le Québec, où la division C a été créée par M. Delisle lui-même<sup>303</sup>. »

Par contre, les agriculteurs de l'Ontario, dans *Dunmore*, tombent dans la deuxième catégorie<sup>304</sup>, c'est-à-dire celle des travailleurs incapables de former une association susceptible de défendre les intérêts de ses membres en l'absence de dispositions législatives protégeant leur droit d'association<sup>305</sup>. Ces agriculteurs n'ont jamais été en mesure de former une association, et le premier et seul syndicat d'agriculteurs jamais formé en Ontario l'a été sous le régime de la *LRTA*. L'abrogation de cette loi par la *LMLRTE* a entraîné sa dissolution<sup>306</sup>. On peut donc conclure comme le juge Bastarache que :

«[I]es travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables face aux représailles patronales[...]

C'est pourquoi je conclus sans hésiter qu'il a été satisfait à la charge de preuve : les appelants ont saisi les tribunaux parce qu'il n'y a aucune possibilité d'association comme telle sans un minimum de protection légale<sup>307</sup>. »

Cette différence dans la possibilité effective de s'associer entre ces deux groupes de travailleurs s'explique facilement. Les différences socio-économiques entre les deux groupes<sup>308</sup>, tel qu'il a été expliqué précédemment<sup>309</sup>, le caractère rural de l'agriculture par rapport à la GRC<sup>310</sup>, et le fait que les membres de la GRC soient des employés de l'État, comme il en sera traité ultérieurement, sont

<sup>303</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 31 (j. Bastarache).

<sup>304</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 109.

<sup>305</sup> CANADA, Équipe spécialisée en relations de travail. *Les relations du travail au Canada : Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*. Ottawa : Bureau du Conseil privé, 1968, par. 254.

<sup>306</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 40 (j. Bastarache).

<sup>307</sup> *Id.*, par. 41-42 (j. Bastarache).

<sup>308</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 109.

<sup>309</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>310</sup> *Id.*, par. 141 (j. L'Heureux-Dubé).

autant de facteurs qui ont contribué à l'association des uns, et à l'impossibilité d'association des autres.

« Il n'est donc pas étonnant, selon les appelants, que les travailleurs agricoles n'aient pas réussi à s'associer de manière convaincante en Ontario, alors que les agents de la GRC ont réussi à former des associations indépendantes d'employés dans plusieurs provinces du Canada<sup>311</sup>. »

Il est donc admis dans les arrêts *Dunmore* et *Delisle* que les membres de la GRC ont réussi à former des associations malgré leur exclusion du régime général des relations de travail, alors que les agriculteurs de l'Ontario ont toujours été dans l'impossibilité pratique de le faire, ce qui est en soi une autre distinction fondamentale entre ces deux groupes quand il s'agit d'analyser leur situation respective au regard de la liberté d'association garantie à l'al. 2d) de la Charte.

\*\*\*\*\*

Nous avons donc, au cours de cette première partie, établi les grandes lignes de l'analyse jurisprudentielle que la Cour suprême a tracées de la liberté d'association depuis l'adoption du texte constitutionnel de 1982. Nous avons aussi mis en lumière les ressemblances et les distinctions qui existent entre le cas des membres de la GRC dans *Delisle* et celui des agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore*, deux arrêts clés à l'appui de la présente étude.

Nous espérons donc être à même, au cours de la deuxième partie, de déterminer, dans un premier temps, si ces arrêts peuvent être appliqués à la situation des cadres au Québec et, dans un second temps, à l'aide des critères que la Cour suprême a dressés dans l'arrêt *Dunmore*, de soumettre une hypothèse sur la conclusion à laquelle pourrait arriver la Cour, si elle était saisie d'un litige concernant l'exclusion de ces travailleurs en rapport avec leur droit à la liberté d'association.

---

<sup>311</sup> *Id.*, par. 41 (j. Bastarache).

PARTIE II :  
L'APPLICATION DE LA LIBERTÉ  
D'ASSOCIATION À LA SITUATION DES  
CADRES DU QUÉBEC

Après avoir situé, dans les chapitres précédents, la portée et le contenu de la liberté d'association telle qu'elle a été définie et appliquée par la Cour suprême depuis sa constitutionnalisation en 1982, nous tenterons, dans ce contexte, de transposer la situation au personnel cadre œuvrant au Québec. Cet exercice a pour but de découvrir l'impact que cette liberté constitutionnelle pourrait avoir sur la situation de ces travailleurs en relation directe avec leur exclusion des dispositions régissant le régime général des relations de travail prévu au *Code du travail*<sup>312</sup>.

Nous allons donc, dans le chapitre premier, exposer un historique de la notion de cadre hiérarchique depuis les premières lois québécoises concernant les associations de salariés, pour ensuite déterminer ce que la législation et la jurisprudence considèrent actuellement comme étant un cadre. Nous comparerons, dans un deuxième chapitre, le cas de l'exclusion des cadres du régime syndical général du *Code du travail* avec ceux analysés par la Cour suprême dans les arrêts *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*<sup>313</sup> (ci-après *Delisle*) et *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*<sup>314</sup> (ci-après *Dunmore*) dans le but de déterminer si le régime d'exclusion est similaire dans les trois cas et par conséquent, si les critères délimitant la possibilité de contester la non-inclusion d'un groupe de travailleurs sur le fondement de l'al. 2d) de la Charte élaboré par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore* peuvent s'appliquer à la situation des cadres au Québec.

Rappelons que lors de ce dernier arrêt, la majorité de la Cour, sous la plume du juge Bastarache, a énoncé trois critères pour déterminer si un régime d'exclusion viole la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Premièrement, le demandeur doit appuyer sa demande sur des droits garantis par l'article 2 de la Charte et non pas sur un droit d'accès à un régime législatif précis<sup>315</sup>. C'est dans cette optique que, dans un troisième chapitre, nous déterminerons l'étendue des droits qui sont garantis aux travailleurs par la liberté d'association reconnue par la Charte. Les cadres québécois devraient donc, lors d'une demande contestant la

---

<sup>312</sup> L.R.Q., c. C-27 (ci-après « C.t. »).

<sup>313</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25.

<sup>314</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>315</sup> *Id.*, par. 24 (j. Bastarache).

constitutionnalité de leur exclusion du *Code du travail*, se fonder sur un ou plusieurs de ces droits constitutionnels plutôt que sur un droit à la protection du régime du *Code du travail*.

Deuxièmement, « la charge de preuve<sup>316</sup> », dont le demandeur doit s'acquitter, consiste à démontrer que « l'exclusion du régime légal permet une entrave substantielle à l'exercice de l'activité protégée par l'al. 2b)<sup>317</sup> ». C'est dans cette optique que, dans un quatrième et dernier chapitre, nous reviendrons sur les distinctions entre les membres de la GRC dans *Delisle*, qui n'ont pas réussi à démontrer une entrave substantielle à leur liberté d'association, et les travailleurs agricoles dans *Dunmore* qui ont réussi une telle démonstration. Nous comparerons la situation de ces deux groupes de travailleurs à celle des cadres du Québec pour déterminer si ces derniers sont susceptibles de remplir une telle charge de preuve.

Enfin, le demandeur doit démontrer que « l'État peut vraiment être tenu responsable de toute incapacité d'exercer une liberté fondamentale<sup>318</sup> ». Nous sommes d'avis que ce troisième critère ne constitue pas un obstacle réel à une demande selon l'al. 2d) de la Charte. En effet, nous concluons, selon notre analyse de *Dunmore*, que le demandeur exclu d'un régime de protection de la liberté d'association qui remplit les deux premiers critères énoncés à cet arrêt en démontrant premièrement qu'il ne revendique pas l'accès à ce régime législatif mais plutôt le droit d'exercer sa liberté d'association, et établissant ensuite une entrave substantielle à l'exercice de ses activités constitutionnelles, ne devrait pas avoir de mal à démontrer que l'État est responsable de la violation de ses droits<sup>319</sup>. Pour ces raisons, nous ne jugeons pas nécessaire de traiter de ce troisième critère plus en profondeur au cours de cette étude.

---

<sup>316</sup> Comme nous l'avons suggéré précédemment, nous utilisons l'expression « charge de preuve » par souci de conformité avec les termes utilisés par le juge Bastarache ; voir *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache); voir note n° 219.

<sup>317</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>318</sup> *Id.*, par. 26 (j. Bastarache).

<sup>319</sup> Comme l'explique le juge Bastarache dans cet arrêt : « [e]nfin, on a laissé entendre que la Charte devrait s'appliquer à toute loi qui " permet " à une personne privée de nuire à une activité protégée par l'art. 2, étant donné que, dans certains cas, la simple faculté donnée peut avoir pour effet d'encourager ou d'appuyer l'acte en cause [...]. Si l'on applique ces principes généraux à l'al. 2d), ce n'est pas un grand bond en avant de dire que le défaut d'inclure une personne dans un régime de protection peut positivement permettre la restriction de l'activité que le régime vise à protéger. La raison en est que la mesure gouvernementale de portée trop limitative devient suspecte non seulement dans la mesure où elle est discriminatoire à l'endroit d'une catégorie non protégée, mais aussi dans la mesure où elle orchestre, encourage ou tolère d'une manière substantielle la violation de libertés fondamentales »; *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 26 (j. Bastarache); Nous croyons que, puisque la majorité de la Cour suprême est venue à la conclusion, dans *Dunmore*, que « le défaut d'inclure une personne dans un régime de protection

# CHAPITRE 1 : LA SITUATION JURIDIQUE DES CADRES QUÉBÉCOIS ET LES SIMILARITÉS AVEC LES ARRÊTS *DELISLE* ET *DUNMORE*

## a) L'historique québécois du syndicalisme des cadres : de l'exclusion législative à l'exclusion totale

C'est le 27 mai 1937 que l'Assemblée législative du Québec sanctionnait les deux premières lois destinées à protéger particulièrement le droit d'association des ouvriers<sup>320</sup> : la *Loi relative aux salaires des ouvriers*<sup>321</sup> et la *Loi des salaires raisonnables*<sup>322</sup>. Ces deux lois eurent pour effet, notamment, de protéger les droits des salariés de faire partie d'une association de leur choix. La *Loi des salaires raisonnables* prévoyait :

« Quiconque empêche, directement ou indirectement, un salarié ou cherche à l'empêcher, par menaces de congédiement ou autre, de faire partie d'une association, commet un acte illégal [...]»<sup>323</sup>.

Ces deux lois s'appliquaient alors à tous les « salariés », à quelques exceptions près<sup>324</sup>, et la définition de « salarié » dans la *Loi relative aux salaires des ouvriers* était :

« Salarié » comprend : tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis et employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société<sup>325</sup>;

Pour sa part, la *Loi sur le salaire raisonnable* prévoyait que :

---

peut positivement permettre la restriction de l'activité que le régime vise à protéger », le groupe qui réussit à démontrer que son exclusion d'un régime de protection de la liberté d'association permet une « entrave substantielle » à cette liberté n'a pas « un grand bond en avant » à faire pour démontrer que l'État est responsable de cette entrave par son défaut de protéger législativement cette liberté. Au surplus, nous sommes d'opinion que cette conclusion est aussi appuyée du fait que le juge Bastarache n'énonce que deux critères aux paragraphes 13 et 69 de ses motifs.

<sup>320</sup> Robert P. GAGNON et autres, *Droit du travail*, Québec, Les presses de l'Université Laval, 1991, p. 27.

<sup>321</sup> L.Q. 1937, c.49. (ci-après citée (« *LSRO* »)).

<sup>322</sup> L.Q. 1937, c.50. (ci-après citée (« *LRS* »)).

<sup>323</sup> *LSRO* art. 23. La *LSR* contenait une disposition semblable à l'article 39.

<sup>324</sup> La *LSRO* ne s'applique pas à l'agriculteur, à l'aveugle ni à certaines compagnies de chemin de fer de juridiction fédérale (art. 38), et la *LSR* exclut les agriculteurs, les colons, les garçons de ferme et les domestiques travaillant dans une maison privée (art. 2).

<sup>325</sup> *LSRO* art. 1(j).

« Salarié » comprend tout apprenti, ouvrier, artisan, commis et employé quelconque, à salaire ou à gage, du sexe féminin ou du sexe masculin, qui travaille individuellement, en équipe ou en société<sup>326</sup>.

On remarque ici que ni la définition de salarié, ni les énumérations ne permettaient d'exclure le cadre d'entreprise de la protection attribuée aux travailleurs par ces deux lois. Par contre, elles n'obligeaient en rien l'employeur à reconnaître l'association choisie par les salariés, et encore moins à négocier de bonne foi avec elle.

Quelques années après l'adoption de ces deux lois, le législateur québécois adoptait la *Loi instituant une commission des relations ouvrières*, plus connue sous le nom de *Loi sur les relations ouvrières*<sup>327</sup>, élaborée sur le modèle américain de la loi Wagner<sup>328</sup>. Cette loi consacrait les principes de la négociation collective obligatoire et du monopole de représentation syndicale en faveur de l'association de salariés majoritaires<sup>329</sup>. La préoccupation majeure du législateur était de réprimer les abus engendrés par le système des rapports individuels dans le domaine du travail en rétablissant l'équilibre entre la partie patronale et les salariés<sup>330</sup> et ce, sans l'intervention directe de l'État<sup>331</sup>.

Cette loi s'appliquait aussi à tous les « salariés » :

« Tout employeur et tout salarié ont droit d'être membre d'une association et de participer à ses activités légitimes<sup>332</sup>. »

Par contre, la définition du terme « salarié » différait de celle des lois précédentes :

« salarié » signifie : tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société; cependant, ce mot ne comprend pas :

---

<sup>326</sup> LSR art. 1(h).

<sup>327</sup> S.R.Q. 1941 c. 162A [ad. par S.Q. 1944, ch. 30] (ci-après citée (« LRO »)).

<sup>328</sup> Jacques ROUILLARD, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal, 1989, p. 250.

<sup>329</sup> R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 28.

<sup>330</sup> Rodrigue BLOUIN, «La qualification des cadres hiérarchiques par le Code du travail», (1975) 30 *Relations industrielles* 479, p. 482.

<sup>331</sup> R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 27.

<sup>332</sup> LRO art. 3.

1° les personnes employées à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;

2° les directeurs et administrateurs d'une compagnie; [...]<sup>333</sup>.

Pour la première fois, le législateur québécois introduisait, au regard des cadres d'entreprises, une exclusion de la protection de la *Loi sur les relations ouvrières*. Celle-ci distingua donc les travailleurs en deux catégories essentielles : les travailleurs et la direction, c'est-à-dire ceux qui exécutent et ceux qui dirigent<sup>334</sup>. Cet équilibre était fondé notamment sur la réalité administrative de l'époque, c'est-à-dire les principes d'organisation des entreprises aux temps de la production industrielle<sup>335</sup>, la direction étant ici considérée comme « un bloc monolithique s'étendant de la haute direction (...) au détenteur de la moindre parcelle d'autorité de l'entreprise<sup>336</sup> ». Cette distinction fut le résultat d'un certain esprit d'innovation de la part du législateur québécois puisque le législateur américain, chez qui pourtant on avait calqué les grands principes de la *Loi des relations ouvrières*, n'introduisit l'équivalent à l'exclusion des cadres, le « supervisory

---

<sup>333</sup> LRO art. 2(a).

<sup>334</sup> Roger CHARTIER, «Le syndicalisme de cadres et la législation québécoise du travail», (1965) 20 *Relations Industrielles* 278, p. 280. À défaut de rapporter les motivations du législateur à l'époque, les principaux arguments généralement suggérés par la doctrine pour justifier l'exclusion des cadres du régime syndical général sont, premièrement, le fait que l'employeur doit pouvoir compter sur des agents loyaux pour appliquer ses politiques et qu'un personnel de supervision loyal est un acteur essentiel sans qui l'employeur ne peut que perdre le contrôle de la production et de la discipline dans l'entreprise. Un syndicat de cadres pourrait avoir comme effet de diviser cette loyauté; Patrick M. KUHLMANN, «The Enigma of NLRA Section 2(11): The supervisory exclusion and the case of the charge nurse», (2000), 1 *Wisconsin Law Review* 157, p. 164. À cet effet, la Cour suprême américaine écrivait «[n]o rules of law is stronger, better settled, or of greater credit to Anglo-American jurisprudence than that which forbids an agent, in his own interest against his principal, to incur obligations that may tempt him into disloyalty or to enter into relations that create a risk. A danger, or a possibility of his being influenced to do less than his best for his principal. »; *Packard Motor Car Co. v. NLRB*, précité, note 17, p. 1047. Deuxièmement selon certains, il serait désavantageux pour les cadres eux-mêmes de se retrouver dans un syndicat. Les cadres sont habituellement des employés qui ont abandonné volontairement le confort de la sécurité collective pour faire leur propre chemin à force de mérite et d'initiatives. Il serait injuste pour plusieurs d'entre eux de se voir imposer la volonté d'un syndicat de cadres; Patrick M. KUHLMANN, p. 165. Enfin, un dernier argument est qu'il est toujours possible qu'un syndicat de cadres, même indépendant, se trouve ultimement à la merci du contrôle du syndicat représentant les ouvriers de l'entreprise. En effet, le principal intérêt de se syndiquer pour les cadres est d'avoir la possibilité de négocier collectivement leurs conditions de travail avec l'employeur. Mais la principale arme du syndicat face à un employeur déraisonnable est la menace de déclencher une grève pour donner force à ses revendications. Or, l'élément susceptible de mettre le syndicat des cadres en état de dépendance par rapport au syndicat d'ouvriers est qu'une grève de contremaîtres n'est souvent effective que si le syndicat des ouvriers ordonne à ces derniers de ne pas accepter de faire le travail des cadres en arrêt de travail, ce qui oblige les cadres à obtenir l'appui des syndicats ouvriers pour déclencher une grève; Theodore R. ISERMAN, « Unionisation of Supervisors », 32 *American Bar Association Journal* 875, p. 877. Notons que cet argument n'est valable que dans le cas où l'éventuel syndicat de cadres aurait effectivement la possibilité de faire la grève.

<sup>335</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 482.

<sup>336</sup> *Id.*, p. 484.

exclusion », que plusieurs années plus tard à l'occasion de l'adoption du *Labor Management Relation Act*<sup>337</sup>.

Malgré l'exclusion dont ils sont l'objet à l'article 2(a), les cadres d'entreprises avaient l'opportunité de se regrouper entre eux ou avec d'autres travailleurs pour tenter de négocier avec leur employeur<sup>338</sup>. Par contre, ce dernier pouvait refuser de négocier avec le groupe de travailleurs si celui-ci n'était pas accrédité. Si le groupe obtenait l'accréditation, la négociation collective n'avait de valeur que pour les « salariés » au sens de la loi, ce qui excluait, comme nous l'avons vu, les cadres d'entreprises puisque ceux-ci étaient explicitement exclus de la définition de salarié<sup>339</sup>.

La *Loi des relations ouvrières* fut intégrée en partie dans le *Code du travail*<sup>340</sup> de 1964 — en même temps que la *Loi sur les différends entre les services publics et leurs employés* et la *Loi des différends ouvriers du Québec* — Code qui est encore en vigueur aujourd'hui malgré plusieurs modifications. Il s'inspire de certains des aspects fondamentaux de ces lois pour construire un régime général de protection du salarié<sup>341</sup>.

Dans ce *Code du travail* de 1964, l'association simplement reconnue par l'employeur était aussi protégée par la loi, sans être nécessairement accréditée par le commissaire du travail, mais l'employeur était toujours, dans ce cas, libre de négocier ou non avec l'association. Toutefois, la

---

<sup>337</sup> 61 Stat. 136 (1947). En effet, lors de l'adoption du *National Labor Relation Act*, 49 Stat. 499 (1935), (mieux connu sous le nom de la *Loi Wagner*), tous les « employés » étaient inclus sous la protection de cette loi. La définition qui est alors donnée au terme « employé » était « tout employé employé par un employeur » (art. 2(3)). Sous ce régime, on assistera donc à la naissance de plusieurs conventions collectives entre les employeurs et les nouvelles associations de cadres; Lance COMPA, , *Le syndicalisme de cadres aux États-Unis : mythe ou réalité*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ , (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca). ); James J. BRUDNEY, « A Famous Victory: Collective Bargaining Protection and the Statutory Aging Process », (1996) 74 *N.C.L. Rev.* 939. Il faudra attendre douze ans et la décision de la Cour suprême dans l'arrêt *Packard Motor Car Co. v. NLRB*, précité, note 17, pour que le législateur américain, à l'occasion de l'adoption du *Labor Management Relation Act*, introduise le « supervisory exclusion » et retire l'accès à la protection du régime général des relations de travail « any individual employed as a supervisor », le terme « supervisor » étant défini comme « any individual having the authority, in the interest of the employer, to hire, transfer, suspend, lay off, recall, promote, discharge, assign, reward, or discipline other employees, or responsibly to direct them, or to adjust their grievances, or effectively to recommend such action, if in connection with the foregoing the of such authority is not a merely routine or clerical nature, but require the use of independent judgement. » (U.S.C. Sec. 152(11)(1982)). Cette exclusion est toujours en vigueur aujourd'hui.

<sup>338</sup> Ils ont même la possibilité de s'incorporer selon la *Loi des syndicats professionnels*, S.R.Q. 1941, ch. 162.

<sup>339</sup> R. CHARTIER, *loc. cit.*, note 334, 284.

<sup>340</sup> S.Q. 1964, ch. 45.

<sup>341</sup> R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 28.

présence de certaines mesures protégeant seulement le syndicat accrédité<sup>342</sup> permet de croire que le Code tendait à inciter les syndicats à s'accréditer plutôt qu'à être simplement reconnus par l'employeur. Il semble donc que le législateur ait tenté d'inciter fortement les associations à s'accréditer, sans les obliger, en permettant seulement à ces dernières d'être couvertes par la totalité de la loi<sup>343</sup>.

Pour ce qui est de la définition de salarié, celle-ci n'a pas changé en ce qui a trait à la définition contenue dans la *Loi des relations ouvrières*, ce qui permettait toujours aux cadres de se regrouper avec d'autres cadres ou d'autres salariés pour négocier avec l'employeur, mais qui n'obligeait en rien cet employeur, dans ce cas, à négocier avec ces salariés. Si l'on souhaitait obliger l'employeur à négocier avec les salariés d'une entreprise, ce groupe de salariés devait obligatoirement s'accréditer et les cadres étaient alors exclus du groupe accrédité. Les cadres n'avaient donc pas accès, selon ce qui a été dit précédemment, à la totalité de la protection de la loi.

Cinq ans plus tard, le 13 juin 1969, l'Assemblée nationale apporta encore des changements majeurs aux dispositions du *Code du travail* en adoptant la *Loi modifiant le code du travail*<sup>344</sup>, aussi connue sous le nom de « Bill 50 ». Par ces modifications, le législateur supprima le régime des associations volontairement reconnues par l'employeur et imposa le mécanisme public à toute association qui entend négocier dans le cadre du *Code du travail*<sup>345</sup>, et ce, sans modifier la définition du terme « salarié », ce qui sonna le glas des associations de cadres au Québec pour ce qui est du *Code du travail*.

« Par la modification apportée en 1969, les associations reconnues de fait furent contraintes de requérir l'accréditation, ce qui souleva par la bande la mise au banc des accusés des syndicats regroupant en tout ou en partie des cadres. Depuis, toutes les associations de cadres qui existaient à l'époque, dont plusieurs étaient regroupées à la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec, sont disparues, dans la mesure où il s'agissait d'associations de cadres hiérarchiques, sauf une exception à caractère strictement politique<sup>346</sup>. »

<sup>342</sup> Par exemple, les articles 6, 21, 38, 40, 49 et 123 du *Code du travail* de 1964, précité, note 340; voir aussi R. CHARTIER, *loc. cit.*, note 334, 285.

<sup>343</sup> R. CHARTIER, *loc. cit.*, note 334, 286.

<sup>344</sup> L. Q., 1969, c. 47.

<sup>345</sup> Fernand MORIN, «Aperçu général et critique de la Loi modifiant le Code du travail – 13 juin 1969», (1969) 24 *Relations Industrielles* 623, p. 623.

<sup>346</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 6. Cette exception, notée par le professeur Blouin, concerne les associations de cadres en activité à la Ville de Montréal et à Hydro-Québec le 2 août 1969, et permet à celles-ci d'être déclarées accréditées par la loi, comme si l'accréditation leur avait été octroyée par un commissaire-enquêteur, ce qui constitue

## b) La situation juridique actuelle du personnel cadre du Québec

Au Québec, la conception actuelle du syndicalisme épouse les législations canadiennes et américaines en matière de relations industrielles en ce qu'elle reconnaît deux catégories essentielles : d'un côté les travailleurs et de l'autre la direction, en d'autres mots, ceux qui dirigent et ceux qui exécutent<sup>347</sup>. Ainsi, le *Code du travail* définit le « salarié » comme :

« Une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas :

1° une personne qui, du jugement du commissaire du travail, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés; [...]<sup>348</sup>. »

Il s'agit d'une définition par énumération, c'est-à-dire que plutôt de donner un principe, le législateur choisit d'énumérer des exemples. Les titres fournis à cet article ne sont donc que des illustrations d'un principe général qui doit présider à l'interprétation de l'article<sup>349</sup>. Ce sont ces travailleurs que nous dénommons, tout au long de cette recherche, les « cadres ».

Les employés exerçant les fonctions de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les employés sont donc réputés ne pas être des salariés selon le *Code du travail*<sup>350</sup>. La raison de cette exception repose sur une perception de potentiel conflit d'intérêt entre, d'un côté, les revendications collectives portant sur de meilleures conditions de

---

une exception à l'exclusion générale des cadres des dispositions du *Code du travail*. Voir à ce sujet le Bill 36 (*Loi modifiant le Code du travail*) adopté le 17 juillet 1970; Claude D'AOUST, «Le Bille 36 et le syndicalisme de cadre», (1970) 25 *Relations Industrielles* 617, p. 618; Fernand MORIN et Jean-Yves Brière, *Réforme du Code du travail, analyse critique*, Brossard, Les publications CCH, 2001, p. 13; Les cadres de la Ville de Montréal ont été retirés de cette exception à l'occasion des fusion municipales qui ont eu lieu en 2001. Voir la *Loi sur la réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*, L.Q. 2000, ch. 56, annexe 1, article 152, par 4.

<sup>347</sup> R. CHARTIER, *loc. cit.*, note 334, 280.

<sup>348</sup> C.t., art. 1(1).

<sup>349</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 478.

<sup>350</sup> Fernand MORIN, *Rapport collectif de travail*, 2<sup>e</sup> Édition, Montréal, Édition Thémis, 1991, p. 828.

travail par le personnel cadre et, de l'autre, la responsabilité qu'a celui-ci à l'égard de la protection des intérêts de l'employeur<sup>351</sup>. Cette exclusion est d'ordre absolu et non relatif<sup>352</sup>.

Au Québec, la détermination du statut d'un employé, à savoir si celui-ci est un salarié ou un cadre, était confiée au commissaire du travail (le Commissaire) et, en appel, au Tribunal du travail (le Tribunal). Le 25 novembre 2002, ceux-ci ont été remplacés par la Commission des relations de travail selon une modification au *Code du travail*.<sup>353</sup> Comme cette modification ne touche pas les dispositions qui nous intéressent, nous croyons pouvoir citer la jurisprudence antérieure à celle-ci sans anticiper un revirement jurisprudentiel de la part de la nouvelle Commission<sup>354</sup>. Encore une fois, la détermination du statut de cadre relève de l'appréciation de plusieurs éléments de fait qui permettront à la Commission de jauger l'exercice réel du travail de l'individu en cause. Le fardeau de prouver l'application de l'exception incombe à celui qui l'invoque<sup>355</sup>.

La définition de « salarié » exclut toute personne qui exerce une fonction de direction dans l'entreprise, que cette fonction soit exercée en regard du personnel ou à l'égard de tiers, par exemple des bénévoles<sup>356</sup>. En fait, le gérant peut très bien représenter l'employeur auprès d'autres personnes que les employés, comme les clients, les fournisseurs ou d'autres entrepreneurs<sup>357</sup>. Il n'est pas essentiel qu'il ait du personnel à son service<sup>358</sup>. Par contre, s'il doit consulter la direction lorsqu'il représente l'entreprise et exerce des pouvoirs décisionnels, il est un salarié<sup>359</sup>.

Pour être considéré comme tel, le représentant de l'employeur doit prendre des décisions qui affectent de façon notable les salariés, par exemple avoir le pouvoir de licencier un employé,

<sup>351</sup> R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 408.

<sup>352</sup> *Syndicat des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-cœur de Montréal*, (1983), C.A. 144.

<sup>353</sup> *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c.26.

<sup>354</sup> Voir par exemple : *Bureau des services financiers et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4582*, D.T.E. 2003T-685, *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 et Emballage performant inc.*, D.T.E. 2003T-1147 et *Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est du Québec (C.S.Q.) et Centre hospitalier de Chandler*, D.T.E. 2004T-67 pour des interprétation de l'exclusion des cadres du *Code du travail* par la Commission.

<sup>355</sup> *Monsieur Muffler Limitée c. Syndicat des travailleurs de Monsieur Muffler* (C.S.N.), (1985) T.T. 297 p. 304.

<sup>356</sup> *Hôpital St-Augustin c. Syndicat des employés de l'Hôpital St-Augustin*, (1977) T.T. 180.

<sup>357</sup> *Montreal Newspaper Guild, American Paper Guild et The Montreal Star Company Limited*, (1964) R.D.T. 532, p. 541; Raymond LEMOYNE, , «Le gérant, le surintendant, le contremaître et le représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés», (1978) R.D.T. 449, p. 455.

<sup>358</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 492.

<sup>359</sup> *Istitut Mont d'Youville c. Syndicat des employés du Mont D'Youville* (CSN), (1973) T.T. 471

d'accorder des promotions ou de les refuser ou encore d'imposer des sanctions disciplinaires<sup>360</sup>. Il peut aussi avoir comme fonction d'évaluer des employés afin de fournir au titulaire de ces pouvoirs l'information nécessaire pour les appliquer<sup>361</sup>. Le pouvoir d'embaucher et de congédier est unanimement reconnu par la jurisprudence comme excluant son titulaire de la définition de salarié et ce, encore une fois, même si le titulaire ne possède qu'un pouvoir de recommandation effectif sur le sort de l'employé<sup>362</sup>. Le pouvoir de surveiller et de discipliner les employés est aussi considéré par la jurisprudence comme un attribut de la direction puisque celui-ci est utilisé pour réaliser les objectifs de l'employeur<sup>363</sup>. Est considéré de même le pouvoir d'affecter la rémunération d'un autre employé, ses conditions de travail, l'avancement de celui-ci ou sa rétrogradation<sup>364</sup>. Il est très important, selon la jurisprudence, que ces pouvoirs soient utilisés avec « une mesure appréciable d'initiative, de jugement et de responsabilité<sup>365</sup> ». Il faut donc que l'employé ait une certaine liberté de manœuvre dans l'utilisation de ses pouvoirs et qu'il puisse agir hors de la contrainte de ses supérieurs immédiats.

L'individu qualifié de cadre doit détenir ses pouvoirs de l'employeur par délégation; il ne doit pas s'être arrogé la prérogative patronale<sup>366</sup>. Il est aussi essentiel que l'individu exerce ses fonctions de gérance de façon continue et non occasionnelle, par exemple en situation d'urgence<sup>367</sup>. Si un employé cumule des fonctions de gérance et d'exécutant, les tribunaux le considéreront habituellement comme un gérant<sup>368</sup>.

---

<sup>360</sup> R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 409; *Alliance internationale des employés de scène et de cinéma, section locale 56 et Société de la salle Jean-Grimaldi*, D.T.E. 2003T-889.

<sup>361</sup> R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 457.; *Canadian Union of Public Employees c. Gouvernement of Saskatchewan at the Psychiatric Centre, Yorkton* 64 C.L.L.C. 16,036.

<sup>362</sup> *Montréal star, Toronto Newspaper Guild et The Globe & Mail Limited*, 63 C.L.L.C. 16,290; *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 333 et Boulangerie Au Pain Doré ltée*, D.T.E. 2003T-592.

<sup>363</sup> *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 et Emballage performant inc.*, D.T.E. 2003T-1147; R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 458.

<sup>364</sup> R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 459.

<sup>365</sup> *Hôtel-Dieu d'Arthabaska c. le Syndicat des employés d'Hôpitaux et Hospices du Comté d'Arthabaska*, (1970) T.T. 31.

<sup>366</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 479.

<sup>367</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 493; *Hôtel-Dieu d'Arthabaska c. le Syndicat des employés d'Hôpitaux et Hospices du Comté d'Arthabaska*, précité, note 365, p. 33.

<sup>368</sup> *Hôpital Cloutier v. Association professionnelle des physiothérapeutes du Québec et Union des employés de service d'Édifices*, loc. 298, (1970) T.T. 251; *Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est du Québec (C.S.Q.) et Centre hospitalier de Chandler*, D.T.E. 2004T-67.

« Le fait que les tâches administratives n'absorbent qu'une faible partie du temps de l'employé n'affecte en rien l'autorité qu'il incarne vis-à-vis les salariés. L'exercice occasionnel des fonctions de salarié ne lui fait pas perdre son statut de représentant de l'employeur lors même que ses fonctions de salariés sont effectuées conformément aux dispositions d'une convention collective<sup>369</sup>. »

La faculté de décider quelles seront les orientations, les politiques de gestion et d'exploitation et les buts et objectifs de l'entreprise appartient aux gestionnaires<sup>370</sup>. Celui qui doit s'assurer que les politiques auxquelles il a participé lors de leur élaboration sont respectées est aussi un gestionnaire<sup>371</sup>.

« Le droit de délimiter les tâches et de préciser les méthodes de travail est une des attributions de l'employeur, et toute personne qui y participe est un représentant de l'employeur dans ses relations avec les employés<sup>372</sup>. »

La qualification des postes par l'employeur et le titre accordé à ce poste ne sont manifestement pas déterminants<sup>373</sup>. C'est le contenu d'un poste qui doit être apprécié par la Commission et non le titre qui y est greffé<sup>374</sup>. Celui-ci n'est pas non plus tenu par une entente entre les parties sur la nature du poste et se doit d'examiner dans les faits le vrai caractère des fonctions exercées<sup>375</sup>.

La seule autorité professionnelle, technique ou scientifique ne suffit pas à elle seule — même si elle comporte une responsabilité de la part de l'individu en ce qui a trait à la répartition du travail entre les salariés, à la planification, à la direction et même à la surveillance de la qualité du travail<sup>376</sup> — pour exclure son titulaire de la définition de « salarié », pas plus que ne l'est

---

<sup>369</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 494.

<sup>370</sup> *Le Soleil Limitée c. Syndicat des journalistes de Québec*, (1973) T.T.292; R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 408; *Regroupement des pompiers de Drummondville et Drummondville (Ville de)*, D.T.E. 2004T-237.

<sup>371</sup> *Soleil Ltée (Le) c. Syndicat des journalistes du Québec Inc.*, précité, note 370.

<sup>372</sup> R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 459.

<sup>373</sup> *Université du Québec à Montréal c. Syndicat des professeurs de l'Université du Québec (Montréal)*, (1971) T.T. 216; *Office and Technical Employees' Union, local 378 et Greyhound Lines of Canada Ltd.*, (1974) 4 d.i. 23, p. 28.

<sup>374</sup> *Alliance des infirmières de Montréal et Hôpital Charles Lemoyne*, (1970) C.E. 499, p. 501; R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, p. 480.

<sup>375</sup> *Syndicat canadien des officiers de marine marchande et International Union of District 50, United Mines Workers of America, et Place Victoria Saint-Jacques*, (1971) T.T. 163, p. 165.; *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis (CDN) c. Hôpital Hôtel-Dieu de Lévis*, (1974) T.T. 67.

<sup>376</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.* note 330, 487.

l'appartenance à une corporation professionnelle<sup>377</sup>. Il ne faut donc pas confondre l'autorité hiérarchique avec l'autorité professionnelle<sup>378</sup>.

Plusieurs auteurs ont tenté de cerner la réalité des fonctions et des attributions des cadres dans les entreprises modernes et ont classé ceux-ci en distinguant trois types hiérarchiques :

- Les cadres hiérarchiques supérieurs (gérants) : titre réservé à celui qui administre une entreprise pour le compte de l'employeur. Il vise aussi celui qui gère un département, un service et qui relève de l'autorité d'un gérant général. Le gérant est directement responsable devant les instances supérieures de l'entreprise, ou seconde directement la personne qui l'est. Il a le pouvoir de commandement sur un grand ensemble et peut élaborer des politiques à long terme<sup>379</sup>.
- Les cadres hiérarchiques intermédiaires (surintendants) : personnes qui assistent les cadres supérieurs et qui prennent les décisions à moyen terme. Ce sont habituellement des chefs de division ou de service qui ont l'autorité sur un personnel réduit.

« Ils [les cadres intermédiaires] pourront posséder un ensemble de pouvoirs tenant à l'organisation de la production, à l'embauchage et à l'entraînement du personnel, à l'utilisation de la main-d'œuvre et à l'évaluation de celle-ci, à la direction, surveillance et contrôle des activités, aux mesures administratives et disciplinaires et autres attributs<sup>380</sup>. »

- Les cadres subalternes (contremaîtres) : personnes qui assistent les cadres intermédiaires par la prise de décision rapide sur le plan de l'action quotidienne ou à court terme. Ils sont habituellement en charge de petites sections de l'entreprise et ont peu d'employés sous leur responsabilité. Sont habituellement des cadres subalternes les contremaîtres, les chefs d'équipe, les commis-chef de bureau, etc.<sup>381</sup>

---

<sup>377</sup> *Commission scolaire Seigneurie c. Syndicat canadien de la fonction publique*, section 2416 T.T. (Montréal) 500-28-000984-823, 8 mars 1983, D.T.E. 83T-289; *Association des médecins cliniciens enseignants du Québec c. Université Laval*, (1975) T.T. 30.

<sup>378</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 479.

<sup>379</sup> *Id.*, p. 503.

<sup>380</sup> *Id.*, p. 505.

<sup>381</sup> Pour plus de détails sur cette classification des cadres, voir R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 502

Malgré ces distinctions, tout cadre de quelque niveau hiérarchique qu'il soit sera visé par l'exclusion de l'article 1 (l) du *Code du travail* s'il exerce par délégation l'autorité patronale avec jugement, initiative et responsabilité<sup>382</sup>. Pour résumer la situation des cadres au regard du *Code*, reprenons les termes de Me Raymond Lemoyne :

« [...] on ne peut donc admettre dans les rangs des employés syndiqués la personne qui est chargée d'une entreprise ou d'une partie de l'entreprise, qui en assume la responsabilité et la direction, qui en formule les objectifs généraux, et les modalités nécessaires pour les mettre à exécution et qui, à cette fin, exerce une marge appréciable d'autorité et de discrétion, y compris le pouvoir de diriger les employés de l'entreprise et de déterminer leurs conditions. Autrement dit, toute personne dont les intérêts et la fonction s'identifient à ceux des dirigeants d'une entreprise ou qui personnifie vis-à-vis les salariés l'autorité de patron, ne peut faire partie d'un syndicat<sup>383</sup>. »

Même les cadres subalternes, qui semblent être inclus par le *Code canadien du travail*<sup>384</sup>, sont exclus par la législation québécoise correspondante. Cette exclusion est constante dans les décisions des anciens commissaires du travail et Tribunal du travail (maintenant remplacés par la Commission) :

« furent écartées [de la définition de salarié] différentes catégories de chefs d'équipe chargés de la surveillance de plusieurs salariés de même que des personnes exerçant, par leurs recommandations, une influence jugée importante sur des décisions touchant les salariés. En dépit de certaines tentatives pour ranger au nombre des salariés des personnes que l'on pourrait, en définitive, qualifier de cadres subalternes dans la structure relativement complexe de certaines entreprises contemporaines, celles-ci furent finalement tenues, par la *Cour d'appel*, pour des représentants de l'employeur auprès des salariés<sup>385</sup>. »

Dans l'arrêt *Syndicat des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-cœur*<sup>386</sup>, douze infirmières déposèrent une demande en accréditation pour être représentées par un syndicat appelé Syndicat des cadres. Ces infirmières étaient décrites dans la demande comme étant : « Les infirmiers et infirmières exerçant des fonctions de supervision et de coordination; des salariés au sens du *Code du travail* ». Le commissaire du travail leur refusa

<sup>382</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 506.

<sup>383</sup> R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 465.

<sup>384</sup> *Code canadien du travail*, L.R.C (1985), c. L-2, art. 27(5); *Society of telephone Engineers and managers et British Columbia Telephone Compagny*, (1977) 20 d.i. 239, p. 259 ss.; *Métallurgistes unis d'Amérique et Cominco Ltd.*, précité, note 363, p. 75; R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 8.

<sup>385</sup> R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 411.

<sup>386</sup> (1983) C.A. 144.

l'accréditation, entre autres parce qu'il considéra que celles-ci étaient des cadres, et par le fait même exclues de la définition de salarié du *Code du travail*.

Le juge Brière, du Tribunal du travail, accorda l'accréditation au syndicat<sup>387</sup>. Il conclut que la situation économique et sociale avait bien changé depuis la première loi du travail en 1944, et que certains cadres étaient aujourd'hui plus près des travailleurs que de la direction. Il créa donc une catégorie de « cadres subalternes », individus qui ne font que surveiller les employés pour le compte de l'employeur et ne prennent pas de véritables décisions. Il accorda donc à ceux-ci, et donc aux douze infirmières visées par sa décision, le droit de se syndiquer.

« Ceux qui ne font que participer au bon accomplissement de ces responsabilités [celles d'embaucher, de congédier et de veiller à la discipline], mais sans exercer de véritable autorité, ceux que se réservent les instances supérieures même en les associant modestement sous forme de recommandations ou de transmission d'information de haut en bas et de bas en haut, ceux-là sont souvent plus que des chefs d'équipe, mais rarement des “représentants de l'employeur”. Ils sont plus près de la base, à tout point de vue, que de la direction. Ils sont des cadres subalternes et subordonnés, ne se distinguant que fort modestement des autres salariés de l'entreprise. Aussi ne doivent-ils pas être exclus de toute syndicalisation, même si, en raison de certains conflits d'intérêts possibles, il puisse être préférable de les regrouper en des unités de négociation distinctes des autres salariés<sup>388</sup>. »

La Cour supérieure révisa la décision du tribunal du travail, à laquelle elle reprocha d'avoir excédé sa compétence en assimilant à des « salariés », des employés que le tribunal avait aussi qualifiés de « cadres subalternes et subordonnés » et en créant une catégorie de salariés qui n'était pas prévue par la loi<sup>389</sup>. La Cour d'appel confirma en tout point le jugement de la Cour supérieure<sup>390</sup>. À la suite de ce jugement et en raison de la tendance jurisprudentielle générale sur la question, on peut conclure en une phrase que le statut de salarié est confiné, au Québec, au rôle d'exécutant, le *Code*

---

<sup>387</sup> *Syndical des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-cœur*, Tribunal du travail, non rapportée, 7 décembre 1979, juge Brière, no 500-28-001092-774.

<sup>388</sup> *Syndical des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-cœur*, précité note 386, p. 146.

<sup>389</sup> *Hôpital du Sacré-Coeur c. Brière*, J.E. 81-183 (C.S.); R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 320, p. 411.

<sup>390</sup> *Syndical des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-cœur*, précité note 386.

*du travail* excluant de l'application de ses dispositions « toutes les personnes exerçant l'autorité patronale avec une mesure appréciable d'initiative, de jugement et de responsabilité <sup>391</sup> ».

### **c) Les similarités entre les cadres du Québec, et les demandeurs dans les arrêts *Delisle* et *Dunmore***

#### **i. L'EXCLUSION DU RÉGIME SYNDICAL GÉNÉRAL**

Comme il a été dit précédemment<sup>392</sup>, l'empêchement de former une association syndicale des membres de la GRC dans l'arrêt *Delisle* et des agriculteurs de l'Ontario dans l'arrêt *Dunmore* était dû, dans les deux cas, à leur exclusion par le législateur des dispositions régissant le régime général des relations de travail. Voyons ce qu'il est du personnel cadre oeuvrant au Québec.

Depuis l'introduction de la *Loi sur les relations ouvrières*<sup>393</sup> en 1941, les travailleurs cadres du Québec ont toujours été exclus de la définition de salarié<sup>394</sup>, et par conséquent, des dispositions régissant l'association et l'organisation des travailleurs québécois en syndicat au Québec. Le *Code du travail* exclut présentement de la définition de « salarié » : « une personne qui, du jugement du commissaire du travail, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés [...] »<sup>395</sup>. Cette exclusion a comme effet de priver les cadres de la presque totalité des dispositions de *Code du travail*, et par conséquent du régime syndical général.

C'est donc l'exclusion législative des travailleurs cadres du *Code du travail* qui, comme dans le cas des membres de la GRC dans *Delisle* et des agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore*, crée l'impossibilité législative de ces cadres de former une association de salariés en vertu du régime général des relations de travail.

---

<sup>391</sup> Rodrigue BLOUIN, « La C.R.T., le concept de salarié et les nouvelles réalités d'exécution du travail subordonné », (2003) 190 *Développement récent en droit du travail* 137, p. 159.

<sup>392</sup> Voir à ce sujet le quatrième chapitre de la première partie.

<sup>393</sup> S.R.Q. 1941 c. 162A [ad. par S.Q. 1944, ch. 30].

<sup>394</sup> N'oublions pas que, jusqu'en 1969, la loi reconnaissait certaines protections à l'association de cadres volontairement reconnue par l'employeur.

<sup>395</sup> *C. t.*, art. 1(1).

## ii. LA PORTÉE ET L'INTERPRÉTATION DE L'EXCLUSION

Bien que l'exclusion de l'article 1 l) de *Code du travail* puisse, à première vue, n'exclure que des postes précis au sein d'une entreprise, il ne faut pas s'y tromper. Les titres énumérés à cet article, rappelons-le, ne sont que des illustrations d'un principe général qui doit présider à l'interprétation de l'article<sup>396</sup>. Cette définition est donc plus large qu'elle ne paraît. La jurisprudence de la Commission des relations de travail (ainsi que son prédécesseur, le commissaire du travail) a interprété la définition de « salarié » comme excluant toute personne qui exerce une fonction de direction dans l'entreprise, et ce, quel que soit le titre accordé à ce poste par l'employeur<sup>397</sup>, ce qui implique, comme nous l'avons vu, que tout cadre de quelque niveau hiérarchique qu'il soit sera visé par l'exclusion de l'article 1 (l) du *Code du travail* s'il exerce, par délégation, l'autorité patronale avec jugement, initiative et responsabilité<sup>398</sup>. L'auteur Raymond Lemoyne résume bien l'état de la jurisprudence en ce qui concerne l'exclusion des cadres de la protection du *Code du travail* :

« [...] on ne peut donc admettre dans les rangs des employés syndiqués la personne qui est chargée d'une entreprise ou d'une partie de l'entreprise, qui en assume la responsabilité et la direction, qui en formule les objectifs généraux, et les modalités nécessaires pour les mettre à exécution et qui, à cette fin, exerce une marge appréciable d'autorité et de discrétion, y compris le pouvoir de diriger les employés de l'entreprise et de déterminer leurs conditions. Autrement dit, toute personne dont les intérêts et la fonction s'identifient à ceux des dirigeants d'une entreprise ou qui personnifie vis-à-vis les salariés l'autorité de patron, ne peut faire partie d'un syndicat<sup>399</sup>. »

Finalement, on peut remarquer que le cas de l'exclusion des cadres du régime législatif général des relations de travail est très comparable, sinon similaire à celui des agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore* et celui des membres de la GRC dans *Delisle*. Le législateur a, dans les trois cas, exclu un groupe entier de travailleurs de toutes les dispositions qui régissaient les relations de travail et, par le fait même, qui protégeaient le droit des travailleurs de former une association leur permettant d'être représentés collectivement auprès de leur employeur. En ce qui a trait à la portée de cette exclusion, dans le cas des cadres du Québec comme dans le cas des agriculteurs de

<sup>396</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 478.

<sup>397</sup> *Université du Québec à Montréal c. Syndicat des professeurs de l'Université du Québec (Montréal)*, (1971) T.T. 216; *Office and Technical Employees' Union, local 378 et Greyhound Lines of Canada Ltd.*, (1974) 4 d.i. 23, p. 28. *Alliance des infirmières de Montréal et Hôpital Charles Lemoyne*, (1970) C.E. 499, p. 501; R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 480.

<sup>398</sup> R. BLOUIN, *loc. cit.*, note 330, 506.

<sup>399</sup> R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 465.

l'Ontario, cette exclusion a été interprétée largement par la jurisprudence, ce qui a eu pour effet d'accorder une portée encore plus large de ces exclusions.

## CHAPITRE 2 : L'ÉTENDUE DES ACTIVITÉS PROTÉGÉES PAR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Nous avons précédemment démontré que les cadres œuvrant au Québec sont exclus des dispositions du *Code du travail* au même titre que les membres de la GRC dans *Delisle* et les travailleurs agricoles dans *Dunmore* étaient exclus de leur régime respectif. Il nous est maintenant possible de nous pencher sur la question qui nous occupe principalement : à quelle conclusion la Cour suprême arriverait-elle si elle était amenée à déterminer la constitutionnalité de l'exclusion des cadres des dispositions du *Code du travail* en vertu de la liberté d'association garantie à l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ? Pour tenter de répondre à cette question, nous devons nous référer au test de la constitutionnalité de l'exclusion élaboré par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore*<sup>400</sup>.

Dans cet arrêt, le juge Bastarache, s'exprimant pour la majorité de la Cour, a établi comme premier critère de ce test que le demandeur doit appuyer sa demande sur des droits garantis par l'article 2 de la Charte et non pas sur un droit d'accès à un régime législatif précis<sup>401</sup>. C'est dans cette optique que nous déterminerons les droits qui sont garantis aux travailleurs par la liberté d'association reconnue à cet article. Les cadres québécois devraient donc, pour remplir le premier critère du test élaboré dans *Dunmore*, fonder une demande contestant la constitutionnalité de leur exclusion du *Code du travail* sur un ou plusieurs de ces droits constitutionnels plutôt que sur un droit à la protection du régime du *Code du travail*.

### a) La formation et la participation à une association d'employés

Depuis les tout premiers jugements traitant de la liberté d'association reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1987, et même avant<sup>402</sup>, la Cour suprême a toujours reconnu unanimement cette liberté protégeait au minimum le droit, pour les travailleurs, de constituer une

---

<sup>400</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 24, 25 et 26 (j. Bastarache).

<sup>401</sup> *Id.*, par. 24 (j. Bastarache).

<sup>402</sup> Voir *Collymore v. Attorney-General*, [1970] A.C. 538.

association, de la maintenir et de participer à ses activités. Comme l'écrit le juge Sopinka à l'occasion de l'arrêt *IPFPC*<sup>403</sup>:

« La première proposition, c'est-à-dire celle selon laquelle l'al. 2d) protège la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir, a été acceptée à l'unanimité dans le Renvoi relatif à l'Alberta: voir les motifs du juge en chef Dickson, à la p. 363, ceux du juge Le Dain, à la p. 391, et ceux du juge McIntyre à la p. 407. Toute restriction apportée par le gouvernement au droit de constituer des associations ou à celui d'y appartenir se heurterait à cet aspect de l'al. 2d), qu'on peut considérer comme la conception la plus restrictive de la liberté d'association<sup>404</sup>. »

On peut donc penser que les travailleurs, selon la conception la plus restrictive de la liberté d'association, possèdent le droit fondamental reconnu par la Charte de former une association, de la maintenir ainsi que de participer à ses activités<sup>405</sup>. Comme l'écrit le juge Bastarache dans *Delisle* :

« Partant de cette définition, et sachant que l'art. 2 de la *Charte* n'impose généralement pas d'obligation positive au gouvernement, il est clair que tous les actes ou règles de droit qui interdisent la formation ou le maintien d'une association indépendante de travailleurs, ou qui imposent des sanctions à ceux qui désirent créer une telle association ou participer à ses activités légitimes, portent atteinte à la *Charte*, à moins qu'ils ne soient justifiés en vertu de l'article premier<sup>406</sup>. »

Le juge McIntyre dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*<sup>407</sup> formulait ce droit comme étant celui « de se joindre à d'autres pour poursuivre des objectifs communs licites et pour constituer et maintenir des organisations et des associations<sup>408</sup> ».

Notons que ce droit de former une association implique celui de former cette association sans subir d'ingérence de la part de l'employeur. On peut dégager ce principe des propos du juge Bastarache dans l'arrêt *Delisle* lorsqu'il écrit, au nom de la majorité de la Cour :

---

<sup>403</sup> *IPFPC*, précité, note 30.

<sup>404</sup> *Id.*, p. 402 (j. Sopinka).

<sup>405</sup> Voir aussi *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 2 (j. Bastarache).

<sup>406</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 36 (j. Bastarache).

<sup>407</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27.

<sup>408</sup> *Id.*, p. 407 (j. McIntyre).

« [...] je suis d'avis que l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* protège les membres de la GRC contre toute ingérence de la direction dans la formation d'une association de travailleurs. Cependant, ce droit existe en dehors de tout cadre législatif<sup>409</sup>. »

Par conséquent, les employés n'ont pas seulement le droit de former une association indépendante, de la maintenir ainsi que de participer à ses activités, mais aussi celui d'exercer ces activités sans abus ni ingérence de la part de l'employeur. Il est évident que cette association doit appartenir et être contrôlée réellement par les travailleurs, ce qui veut dire qu'elle ne doit pas être sous l'emprise morale ou financière de l'employeur comme l'écrit le juge Bastarache dans *Delisle* :

« Il va de soi qu'il doit cependant s'agir d'une véritable association de travailleurs qui n'est pas contrôlée par la direction. Dans le cas contraire, l'al. 2d) se trouverait à être violé<sup>410</sup>. »

Enfin, la Cour suprême a réitéré, dans *Dunmore*, la position selon laquelle la liberté d'association reconnue dans la *Charte canadienne des droits et libertés* comprend, au minimum, le droit de former une association<sup>411</sup>, certaines garanties essentielles à son exercice véritable, dont il sera traité ultérieurement, et « la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination<sup>412</sup> ».

## **b) L'exercice collectif des droits individuels constitutionnels et légitimes**

La liberté d'association prévue à la *Charte canadienne des droits et libertés* protège aussi le droit des travailleurs d'exercer certaines activités, par l'entremise de leur association. Lesquels? Depuis la trilogie de 1987, la majorité de la Cour suprême a reconnu avec constance que l'alinéa 2d) protégeait le droit des individus d'exercer collectivement les droits et libertés qui leur sont individuellement reconnus par la constitution ainsi que par la législation. Ce droit pour l'association d'exercer les droits légitimes et constitutionnels que possèdent les individus qui la

---

<sup>409</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 10 (j. Bastarache).

<sup>410</sup> *Id.*, par. 37 (j. Bastarache).

<sup>411</sup> Voir aussi *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 2 (j. Bastarache).

<sup>412</sup> *Id.*, par. 67 (j. Bastarache).

composent a été formulé par les juges Le Dain<sup>413</sup> et McIntyre<sup>414</sup> dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, puis repris par le juge Sopinka dans l'arrêt *IPFPC* en ces mots :

« À mon avis, il est également clair que [...] la liberté d'association doit garantir l'exercice collectif de droits constitutionnels. Les droits individuels garantis par la Constitution ne sauraient perdre cette protection lorsqu'ils sont exercés collectivement<sup>415</sup>. »

[...]

« Pour que la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir ait un sens, il faut qu'elle englobe la liberté pour les gens de se regrouper afin de poursuivre les objectifs qu'ils peuvent légitimement poursuivre à titre individuel. Une restriction apportée à l'exercice collectif d'une activité que la loi permet aux personnes, prises individuellement, d'exercer constitue essentiellement une attaque contre la capacité des personnes à titre individuel de constituer une association à cette fin<sup>416</sup>. »

Ce droit des travailleurs d'exercer collectivement leurs droits constitutionnels et légitimes a été réitéré par le juge Bastarache dans l'arrêt *Dunmore*<sup>417</sup>. Mais qu'en est-il des activités qui ne sont pas protégées constitutionnellement et qui n'ont pas d'équivalent sur le plan individuel? Il semble que, jusqu'à tout récemment, la majorité de la Cour suprême se soit refusée à reconnaître à l'association des droits que l'individu ne possède pas<sup>418</sup>. À cet effet, le juge McIntyre écrivait dans le *Renvoi relatif à l'Alberta* :

« Le groupe ou l'organisation n'est qu'un moyen adopté par des individus pour mieux réaliser leurs droits et aspirations individuels. Les gens ne peuvent pas, simplement en se joignant à d'autres, créer une entité qui a des droits et des libertés constitutionnels plus grands que ceux que possèdent les individus. La liberté d'association ne saurait donc conférer des droits indépendants au groupe<sup>419</sup>. »

Cette position a été adoptée par le juge Sopinka dans l'arrêt *IPFPC* lorsque celui-ci énonçait ses quatre propositions définissant l'étendue de cette liberté :

« Après avoir examiné les différents motifs de jugement dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, j'arrive à la conclusion qu'il se dégage quatre propositions différentes quant à l'étendue de la

---

<sup>413</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 391 (j. Le Dain).

<sup>414</sup> *Id.*, p. 407 (j. McIntyre).

<sup>415</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 403 (j. Sopinka).

<sup>416</sup> *Id.*

<sup>417</sup> Voir aussi *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 14, 15 et 16 (j. Bastarache).

<sup>418</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 101.

<sup>419</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 397 (j. McIntyre).

liberté d'association garantie par l'al. 2d): premièrement, l'al. 2d) protège la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir; deuxièmement, l'al. 2d) ne protège pas une activité pour le seul motif que cette activité est un objet fondamental ou essentiel d'une association; troisièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits et libertés individuels consacrés par la Constitution; et quatrièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits légitimes des individus<sup>420</sup>. »

Encore tout récemment, dans l'arrêt *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd*<sup>421</sup>, le juge LeBel<sup>422</sup> suggérait l'approche individuelle de la liberté d'association adoptée par le juge McIntyre dans le *Renvoi relatif à l'Alberta* comme celle à retenir<sup>423</sup>. Or, le juge Bastarache qui, rappelons-le, s'exprimait au nom de huit des neuf juges de la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore*, a récemment élargi cette conception de la liberté d'association<sup>424</sup> pour y inclure certaines activités collectives qui n'ont pas d'équivalent sur le plan individuel :

« Comme ces opinions le montrent, l'objet de l'al. 2d) commande une seule question : l'État a-t-il empêché l'activité en raison de sa nature associative, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs? À mon avis, même si le critère à quatre volets applicable à la liberté d'association clarifie cette notion, il ne rend pas compte de toute la gamme d'activités protégées par l'al. 2d). En particulier, il y a des cas où une activité n'est pas visée par les troisième et quatrième règles énoncées par le juge Sopinka dans *IPFPC*, précité, mais où l'État l'interdit néanmoins en raison seulement de sa nature associative. Il s'agit d'activités (1) qui ne sont pas protégées par une autre liberté constitutionnelle, et (2) qui ne peuvent, pour une raison ou une autre, être considérées comme des activités licites d'un individu. [souligné original] <sup>425</sup>»

La Cour suprême rejette donc, dans *Dunmore*, la vision étroite de la liberté d'association énoncée par le juge Sopinka dans l'arrêt *IPFPC* pour y inclure certaines activités purement collectives. La question qui se pose rapidement ici est de savoir quelles sont ces activités collectives qui sont protégées par la liberté d'association, bien qu'elles n'aient pas d'équivalent sur le plan individuel. Est-ce que cet élargissement signifie que cette liberté comprendrait maintenant, entre autres pour les travailleurs cadres, le droit de faire la grève, mais surtout celui de négocier collectivement leurs conditions de travail? Le juge Bastarache répond à cette dernière question par la négative :

<sup>420</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 401 (j. Sopinka).

<sup>421</sup> [2001] 3 R.C.S. 209 Dans cet arrêt, les appelants soutenaient que l'obligation qui leur incombait de devenir membres de l'un des groupes syndicaux énumérés à l'art. 28 de la *Loi sur la construction* afin d'obtenir les certificats de compétence appropriés était inconstitutionnelle, car elle portait atteinte au droit de non-association qui, à leur avis, faisait partie de la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

<sup>422</sup> Le juge LeBel, dans cette affaire, s'exprimait aussi au nom des juges Arbour et Gonthier.

<sup>423</sup> J. CRAIG, *loc. cit.*, note 83, 76.

<sup>424</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 99.

<sup>425</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 16 (j. Bastarache).

« Ceci ne veut pas dire que toutes ces activités sont protégées par l'al. 2d), ni que toutes les collectivités ont droit à la protection constitutionnelle; en fait, notre Cour a exclu plusieurs fois le droit de grève et de négociation collective de la protection de l'al. 2d). [...] Cela veut dire simplement que certaines activités collectives doivent être reconnues pour que la liberté de constituer et de maintenir une association ait un sens<sup>426</sup>. »

Par conséquent, si la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la Charte protège l'exercice par l'association de certaines activités sans équivalent sur le plan individuel, mais qu'elle ne protège pas le droit de grève et de négociation collective, quelles sont ces alors activités protégées?

### **c) L'exercice de droits collectifs sans équivalent individuel**

Dans l'optique où « certaines activités collectives doivent être reconnues pour que la liberté de constituer et de maintenir une association ait un sens<sup>427</sup> », le juge Bastarache énonce, dans *Dunmore*, quelques-unes de ces activités sans équivalents individuels :

« Le même raisonnement s'applique, mais d'une façon limitée, à la liberté syndicale : étant donné que les besoins et priorités des syndicats tendent à se distinguer de ceux de leurs membres individuels, ils ne peuvent fonctionner si la loi protège exclusivement ce qui pourrait être des “ activités licites d'un individu ”. La loi doit plutôt reconnaître que certaines activités syndicales — les revendications collectives auprès de l'employeur, l'adoption d'une plate-forme politique majoritaire, le regroupement en fédérations syndicales — peuvent être au cœur de la liberté d'association même si elles ne peuvent exister au niveau individuel. Ceci ne veut pas dire que toutes ces activités sont protégées par l'al. 2d), ni que toutes les collectivités ont droit à la protection constitutionnelle; en fait, notre Cour a exclu plusieurs fois le droit de grève et de négociation collective de la protection de l'al. 2d)<sup>428</sup>. »

[...]

« Pour ces motifs, je conclus que, au minimum, doit être reconnu aux travailleurs agricoles le droit de se syndiquer prévu à l'art. 5 de la *LRT*, avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de

---

<sup>426</sup> *Id.*, par. 17 (j. Bastarache).

<sup>427</sup> *Id.*

<sup>428</sup> *Id.*

l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination<sup>429</sup>. »

On peut remarquer que la Cour, pour la première fois, semble adjoindre une « dimension politique » à la protection accordée par la liberté d'association, en ce sens que l'association est le moyen d'expression de la collectivité des employés<sup>430</sup>. Cette nouvelle dimension politique se traduit, premièrement, dans son mode de fonctionnement, cette liberté protégeant le droit de la collectivité à « l'adoption d'une plate-forme politique majoritaire<sup>431</sup> » ou, autrement dit, à la « promotion de la démocratie au travail<sup>432</sup> ». Deuxièmement, cette dimension politique se reflète aussi dans la reconnaissance de la légitimité de l'association dans ses rapports avec l'employeur, celle-ci étant protégée dans son droit de faire des « revendications collectives auprès de l'employeur », le juge Bastarache la décrivant aussi comme étant le droit à « la mise en commun des ressources et la défense “ vigoureuse et énergique ” du point de vue des travailleurs »<sup>433</sup> ou la « défense des intérêts de la majorité auprès de l'employeur<sup>434</sup> ».

Mais quelle est l'étendue de ce droit de faire des « revendications collectives auprès de l'employeur », et quelle distinction existe-t-il entre celui-ci et la négociation collective qui, elle, n'est pas protégée par la liberté d'association<sup>435</sup>? Plus intrigant encore : quelle différence y a-t-il entre le droit de faire des « revendications collectives auprès de l'employeur » et l'exercice collectif de la liberté d'expression reconnue par la Charte qui, pour sa part, était déjà reconnue comme protégée par la liberté d'association sous les quatre propositions du juge Sopinka<sup>436</sup> dans l'arrêt *IPFPC* ? La juge L'Heureux-Dubé avait déjà, dans *Delisle*, reconnu en ces mots le droit des travailleurs d'exercer collectivement leur liberté d'expression :

« De plus, étant donné que l'al. 2d) garantit l'exercice collectif des droits que les individus peuvent légalement exercer, sous réserve de l'article premier de la *Charte*, la direction de la GRC ne peut pas refuser de reconnaître le droit d'un employé d'être représenté par une association d'employés dans ses rapports légitimes avec l'employeur<sup>437</sup>. »

<sup>429</sup> *Id.*, par. 67 (j. Bastarache).

<sup>430</sup> M. Mac NEIL, *loc. cit.*, note 150, 9.

<sup>431</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 16 (j. Bastarache).

<sup>432</sup> *Id.*, par. 12 (j. Bastarache).

<sup>433</sup> *Id.*

<sup>434</sup> *Id.*, par. 30 (j. Bastarache).

<sup>435</sup> *Id.*, par. 17 (j. Bastarache).

<sup>436</sup> J. CRAIG, *loc. cit.*, note 83, 79.

<sup>437</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 3 (j. L'Heureux-Dubé).

À l'occasion de cet arrêt, la position selon laquelle les travailleurs sont protégés par la liberté d'association dans l'exercice collectif de leur liberté d'expression avec leur employeur avait aussi été adoptée par le juge Bastarache :

« Ceci dit, je répète qu'il n'existe aucune obligation générale pour le gouvernement de fournir un cadre législatif particulier pour l'exercice des droits collectifs de ses employés. Mais l'association indépendante de travailleurs peut être librement formée par ceux-ci. Elle est protégée contre l'ingérence de l'employeur dans ses affaires par l'al. 2*d*) de la *Charte*. Elle peut aussi exercer toute activité licite que ses membres peuvent exercer individuellement, y compris la représentation de leurs intérêts. [Nos soulignés]<sup>438</sup>. »

La jurisprudence était donc constante depuis l'arrêt *IPFPC*. Le droit individuel d'un travailleur à la liberté d'association, et donc la représentation de ses propres intérêts auprès de son employeur étant un droit individuel reconnu par la Constitution, l'exercice collectif de ce droit, c'est-à-dire la représentation par l'association des intérêts de la collectivité des travailleurs, était aussi protégée constitutionnellement en vertu de la liberté d'association. Or, le droit des travailleurs de faire des « revendications collectives auprès de l'employeur », énoncé par le juge Bastarache dans *Dunmore*, n'est pas ce droit individuel dont l'exercice collectif est reconnu, mais semble plutôt être, selon ce dernier, un droit collectif qui n'existe pas sur le plan individuel.

« J'estime que les activités dont les appelants demandent la protection relèvent tout à fait de la liberté syndicale, soit la liberté de défendre collectivement les intérêts des travailleurs individuels. Dans la mesure où les appelants veulent constituer et maintenir une association d'employés, il ne fait aucun doute que leur recours ressortit à l'al. 2*d*) de la *Charte* et à la protection qu'il confère. De plus, l'exercice réel de ces libertés peut exiger non seulement l'exercice en association des droits et libertés constitutionnels (telle la liberté de réunion) et des droits légitimes des individus, mais aussi l'exercice de certaines activités collectives, comme la défense des intérêts de la majorité auprès de l'employeur. Ces activités sont protégées par l'objet de l'al. 2*d*), qui est de favoriser l'épanouissement personnel au moyen des relations avec autrui, et dans le cadre des arrêts internationaux en matière de droit du travail, qui reconnaissent la nature nécessairement collective de la liberté syndicale. [Nos soulignés]<sup>439</sup>. »

Il semble donc, si l'on analyse attentivement les motifs du juge Bastarache dans *Dunmore*, qu'il existe un droit des travailleurs de faire des « revendications collectives auprès de l'employeur », droit collectif qui n'existe pas sur le plan individuel, et qui se situe entre le droit à la négociation

---

<sup>438</sup> *Id.*, par. 37 (j. Bastarache).

<sup>439</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 30 (j. Bastarache).

collective, qui n'est pas protégé par la liberté d'association, et l'exercice collectif de la liberté individuelle d'expression. Cette situation et le peu d'indications que la Cour suprême donne sur le contenu et la portée à donner à ce droit nouvellement reconnu, amènent à se poser plusieurs questions comme le fait remarquer l'auteur John Craig :

« What exactly is meant by a collective “freedom to make representation”, and how it is different from the exercise in combination of workers’ freedom of expression? What is required to ensure the “meaningful exercise” of such a collective freedom? Does the concept imply a dialogue between employer and worker associations that must be mandated and regulated by legislation? Should an employer be placed under some obligation to provide a forum for receiving the representations? Respond to them? Must an employer “act in good faith” faced with representations made by a association? What obligations are imposed on an employee association exercising the collective freedom to make representation? Must the association act fairly and reasonably? Must it respect the majority view? In other words, does the existence of a “freedom to make representation” under the s. 2(d) require the legislature to impose some corresponding duties on the parties making and receiving the representations<sup>440</sup>? »

Ces questions relevées avec beaucoup de pertinence par l'auteur Craig restent sans réponse à la lecture même de l'arrêt *Dunmore*. La *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*<sup>441</sup>, que nous analyserons au cours de la prochaine partie, constitue, entre autres, la réponse législative à l'exigence de la Cour suprême, imposée au gouvernement ontarien, de protéger ce droit de faire des revendications collectives auprès de l'employeur<sup>442</sup>. Nous sommes d'opinion que cette loi présente une image acceptable de ce que pourrait constituer ce droit et répond à plusieurs interrogations quant à la portée de cette activité nouvellement reconnue par la Cour.

Nous concluons donc ce point en rappelant que la Cour suprême a reconnu, dans l'arrêt *Dunmore*, que l'exercice, par des travailleurs, de certaines activités individuelles et collectives était protégé par la liberté d'association reconnue par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cette protection s'applique à tous les travailleurs canadiens sans exception<sup>443</sup>, ce qui inclut les cadres du Québec. Elle comprend le droit de former une association, de la maintenir ainsi que de participer à ses activités<sup>444</sup> et ce, sans subir d'ingérence ni de représailles de la part de

---

<sup>440</sup> J. CRAIG, *loc. cit.*, note 83, 79.

<sup>441</sup> L.O. 2002, c. 16.

<sup>442</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 66-67 et 68 (j. Bastarache).

<sup>443</sup> Roy J. ADAMS, « The revolutionary potential of *Dunmore* », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 117, p. 118.

<sup>444</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 402 (j. Sopinka).

l'employeur<sup>445</sup>. De plus, la liberté d'association protège le droit des cadres d'exercer collectivement les droits et libertés qui leur sont individuellement reconnus par la Constitution ainsi que par la législation<sup>446</sup>. Enfin, la liberté d'association protège l'exercice de certains droits collectifs qui n'existent pas sur le plan individuel, entre autres « l'adoption d'une plate-forme politique majoritaire », et un certain droit indéfini de « revendications collectives auprès de l'employeur<sup>447</sup> ». Cette liberté ne couvre cependant pas le droit de grève ni de négociation collective<sup>448</sup>.

Nous croyons donc qu'un groupe de travailleurs, en l'occurrence des cadres du Québec, qui désire satisfaire au premier critère du test élaboré par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore*, c'est-à-dire que « les arguments fondés sur la non-inclusion reposent sur des libertés fondamentales garanties par la Charte, plutôt que sur l'accès à un régime légal précis », doit nécessairement invoquer l'un des droits garantis par la liberté d'association énumérés dans ce chapitre, et non un droit à la protection du régime du *Code du travail*.

Ces activités, reconnues comme essentielles à la liberté d'association dans l'arrêt *Dunmore*, ont fait par la suite l'objet d'une reconnaissance législative explicite de la part du législateur ontarien. Nous avons jugé qu'il serait intéressant de présenter, à l'occasion de ce chapitre, à quoi peut ressembler une telle protection législative des activités constitutionnellement reconnues par la Cour.

#### **d) La Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles**

Un an après le jugement rendu dans l'arrêt *Dunmore*, la législature de l'Ontario, en conformité avec les conclusions de ce jugement<sup>449</sup>, a adopté la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*<sup>450</sup> qui reprend presque littéralement les éléments de protection minimum énoncés par le juge Bastarache dans cet arrêt. Nous croyons qu'il est pertinent d'en faire ici la revue, puisque

---

<sup>445</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 10 (j. Bastarache).

<sup>446</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 401 (j. Sopinka).

<sup>447</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

<sup>448</sup> *Id.*

<sup>449</sup> Voir *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 66 à 68 (j. Bastarache).

<sup>450</sup> L.O. 2002, c. 16 (ci-après citée « *LPEA* »); Cette loi est reproduite à l'annexe 1.

cette loi constitue, à notre avis, un exemple éloquent de mise en œuvre législative de la protection minimale de la liberté d'association telle que déterminée par la majorité de la Cour suprême dans *Dunmore*. A cet effet, l'article 1 de la *LPEA* énonce :

« 1. (1) La présente loi a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale.

(2) Les droits des employés agricoles visés au paragraphe (1) sont les suivants :

1. Le droit de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association.
2. Le droit de participer aux activités légitimes d'une association d'employés.
3. Le droit de réunion.
4. Le droit de présenter des observations à leurs employeurs, par l'intermédiaire d'une association d'employés, au sujet de leurs conditions d'emploi.
5. Le droit d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination.<sup>451</sup> »

Contrairement à la *Loi sur les syndicats professionnels*, qui régit la majorité des associations de cadres au Québec et que nous analyserons dans une étape ultérieure, la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* ne traite pas de la façon de mettre sur pied ni de gérer une l'association<sup>452</sup>, mais constitue tout simplement un régime de protection des activités inhérentes à la liberté d'association. En plus de l'énoncé de principe de l'article 1 qui, comme on peut le constater, reprend les critères de la protection minimale de la liberté d'association énoncés par le juge Bastarache dans *Dunmore*, les dispositions de la nouvelle loi ontarienne octroient aux travailleurs agricoles une protection contre les menaces, contraintes, la discrimination ou les manœuvres déloyales de travail de la part de l'employeur et visant à empêcher les travailleurs de s'associer<sup>453</sup>. De plus, est incluse à la *LPEA* la protection contre l'ingérence de l'employeur dans « la formation, le choix ou l'administration d'une association d'employés<sup>454</sup> ». Enfin, la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* prévoit une obligation pour l'employeur d'octroyer à l'association qui représente ses employés une « occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi d'un ou de plusieurs de ses membres employés par

---

<sup>451</sup> *LPEA*, art. 1.

<sup>452</sup> Nous traiterons de la *Loi sur les syndicats professionnels* plus en profondeur à l'occasion du troisième chapitre de la deuxième partie.

<sup>453</sup> *LPEA*, art. 9.

<sup>454</sup> *LPEA*, art. 8.

cet employeur »<sup>455</sup>. Les modalités de présentation de ces observations sont prévues par la loi, l'employeur étant dans l'obligation de prendre connaissance desdites observations. On peut aisément remarquer la ressemblance entre les protections accordées par la *LPEA* et les propos du juge Bastarache dans *Dunmore*, au paragraphe 67 :

« Pour ces motifs, je conclus que, au minimum, doit être reconnu aux travailleurs agricoles le droit de se syndiquer prévu à l'art. 5 de la *LRT*, avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination<sup>456</sup>. »

La *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* apparaît, somme toute, constituer une reconnaissance législative de la protection qu'accorde la liberté d'association aux travailleurs qui désirent s'organiser.

---

<sup>455</sup> *LPEA*, art. 5.

<sup>456</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 67 (j. Bastarache).

### CHAPITRE 3 : LE CRITÈRE DE L'IMPOSSIBILITÉ D'EXERCER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION APPLIQUÉ AU PERSONNEL CADRE DU QUÉBEC

Une fois que les demandeurs ont rempli le premier critère énoncé dans *Dunmore* par la Cour suprême, c'est-à-dire celui de fonder leur demande sur un droit garanti par la liberté d'association, droit qui a été traité dans le chapitre précédent, plutôt que sur l'accès à un régime législatif précis, ils doivent démontrer que les dispositions contestées, en raison de leur objet ou de leur effet, entraînent l'impossibilité d'exercer ce droit, la charge de preuve consistant à « démontrer que l'exclusion du régime légal permet une entrave substantielle à l'exercice de l'activité protégée par l'al. 2b)<sup>457</sup> ». C'est dans ce but que nous nous proposons de reprendre, telles qu'elles ont été énoncées en première partie, les distinctions entre les membres de la GRC dans *Delisle* — qui n'ont pas réussi à démontrer l'impossibilité d'exercer un droit garanti par la liberté d'association — et les travailleurs agricoles dans *Dunmore* — qui ont réussi une telle démonstration — pour les mettre en parallèle avec la situation des cadres au Québec. Nous espérons, par cette démarche, arriver à déterminer si ces derniers sont susceptibles de faire la démonstration d'une entrave substantielle à leur liberté d'association due à leur exclusion du *Code du travail*.

#### a) Des employeurs oeuvrant dans les secteurs public et privé

Comme il a été démontré précédemment, les membres de la GRC dans *Delisle* oeuvraient dans le secteur public, la GRC faisant partie du gouvernement au sens du par. 32(1) de la Charte. En cas d'atteinte à leur liberté d'association, ces travailleurs avaient donc la possibilité de « contester directement ces pratiques en invoquant l'al. 2d)<sup>458</sup> ». La Cour suprême a donc conclu qu'il était impossible pour eux de prétendre que leur exclusion du régime syndical général les laissait « sans aucune protection contre les tentatives de l'employeur de nuire à la formation d'une association indépendante de travailleurs<sup>459</sup> ». Les membres de la GRC ayant demandé à la Cour de faire respecter leur liberté d'association en leur accordant certains droits prévus au régime général des

---

<sup>457</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>458</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>459</sup> *Id.*

relations de travail<sup>460</sup>, la juge l'Heureux-Dubé conclut que « [p]our trancher le présent pourvoi, il est essentiel de tenir compte du fait que l'appelant possède déjà les droits qu'il réclame, en vertu de la liberté d'association garantie par la *Charte*<sup>461</sup> » et que, par conséquent, leur exclusion de ce régime n'entraînait pas une négation de leur liberté fondamentale<sup>462</sup>.

À l'opposé, les agriculteurs de l'Ontario, dans l'arrêt *Dunmore*, étaient des travailleurs du secteur privé. Par conséquent, ils n'avaient pas la possibilité « [d']invoquer directement la Charte pour mettre fin à une pratique déloyale de travail<sup>463</sup> ». Il s'agit d'un des éléments qui amena la Cour suprême, dans cette décision, à conclure que l'exclusion de ces travailleurs du régime syndical général constitue une « entrave substantielle à l'exercice de l'activité protégée par l'al. 2b)<sup>464</sup> ».

Dans le cas des cadres œuvrant au Québec, il va de soi qu'en tant que groupe, ceux-ci s'inscrivent autant dans le secteur privé que dans le secteur public. On peut trouver des cadres dans la grande majorité des entreprises de petite, moyenne ou grande taille, que ce soit par exemple chez MacDonald, Provigo ou Bombardier, ou dans les hôpitaux, les écoles, au sein des différents ministères de la fonction publique ou à l'emploi des différentes municipalités du Québec.

Les cadres du secteur public, au même titre que les membres de la GRC dans cet arrêt, ont leur liberté d'association directement protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés* en vertu de l'article 32. Par conséquent, en cas de « pratiques déloyales de travail<sup>465</sup> » de leur employeur visant à les empêcher d'exercer cette liberté, ceux-ci ont la possibilité « de contester directement ces pratiques en invoquant l'al. 2d)<sup>466</sup> ».

Par conséquent, on pourrait soulever l'hypothèse, à la lecture de l'arrêt *Delisle*, qu'en cas de contestation de la part des cadres du secteur public de leur exclusion du régime du *Code du travail* en vertu de leur droit à la liberté d'association, la Cour suprême en viendrait nécessairement à la conclusion, comme elle l'a fait dans cet arrêt pour les membres de la GRC, que ces cadres «

---

<sup>460</sup> *Id.*, par. 2 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>461</sup> *Id.*, par. 3 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>462</sup> *Id.*, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>463</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>464</sup> *Id.*, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>465</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>466</sup> *Id.*

possèdent déjà les droits qu'ils réclament, en vertu de la liberté d'association garantie par la *Charte*<sup>467</sup> », et que leur exclusion ne peut « équivaloir à une entrave manifeste à l'exercice réel d'une liberté garantie<sup>468</sup> ». Suivant ce raisonnement, il serait donc impossible pour ce groupe de travailleurs d'obtenir que la Cour suprême reconnaisse une obligation positive de l'État québécois de légiférer pour protéger ces aspects leur liberté d'association, simplement parce qu'ils travaillent dans le secteur public et, à ce titre, ont accès directement à la protection de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Par ailleurs, le personnel cadre du secteur privé n'ayant pas la possibilité d'un recours direct à la *Charte* en vertu de l'article 32, puisqu'il n'est pas à l'emploi de l'État<sup>469</sup>, il est possible que le gouvernement soit investi d'une obligation positive de protéger la liberté d'association de ces travailleurs comme le suggérait la juge l'Heureux-Dubé à l'occasion de l'arrêt *Delisle* :

« Je reconnais que la *Charte* ne fournit aucune protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement. Dans un tel cas, il pourrait être démontré que l'exclusion sélective d'un groupe de travailleurs de l'application de protections légales contre les pratiques déloyales de travail a pour objet ou pour effet d'encourager les employeurs du secteur privé à faire obstacle aux associations d'employés. Il se peut également qu'il y ait une obligation positive de la part des gouvernements de fournir une protection législative contre les pratiques déloyales de travail ou une forme quelconque de reconnaissance officielle en vertu de la législation en matière de travail, en raison de la vulnérabilité inhérente des employés aux pressions exercées par la direction et du pouvoir de nature privée qu'ont les employeurs de nuire à la formation et à l'administration des syndicats, lorsque ce pouvoir n'est pas contrôlé<sup>470</sup>. »

Or, la législation québécoise prévoit une protection de la liberté d'association que ce passage des motifs de la juge l'Heureux-Dubé passe sous silence. La *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>471</sup> protège directement le droit de tous les travailleurs, autant ceux du secteur public que du secteur privé, à l'exercice de leur liberté d'association<sup>472</sup>. Cette loi, au statut quasi-constitutionnel<sup>473</sup>, confère aux cadres du secteur privé une protection de cette liberté similaire<sup>474</sup> à celle qu'accorde directement la *Charte canadienne des droits et libertés* aux cadres du secteur

<sup>467</sup> *Id.*, par. 3 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>468</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 22 (j. Bastarache).

<sup>469</sup> Voir à ce sujet le préambule de la première partie du présent ouvrage.

<sup>470</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>471</sup> Précité, note 3.

<sup>472</sup> Voir à ce sujet le préambule de la première partie du présent ouvrage.

<sup>473</sup> *Id.*

<sup>474</sup> *Id.*

public. Il est donc légitime de penser que la Charte québécoise accorde aux cadres qui ne peuvent invoquer directement la Charte canadienne, une « protection contre l'ingérence de l'employeur qui ne fait pas partie du gouvernement<sup>475</sup> », protection équivalente à celle que possédaient les membres de la GRC dans *Delisle*.

En conformité avec l'hypothèse précédemment soulevée, dans le cas des cadres du secteur public, on pourrait donc croire que, puisque les cadres du secteur privé québécois ont la possibilité, en cas de « pratiques déloyales de travail »<sup>476</sup> de la part de leur employeur, de « contester directement ces pratiques »<sup>477</sup> en invoquant directement l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, leur exclusion ne peut « équivaloir à une entrave manifeste à l'exercice réel d'une liberté garantie »<sup>478</sup>. Encore une fois, il serait impossible pour ce groupe de travailleurs d'obtenir, pour ce motif, que la Cour suprême reconnaisse une obligation positive de l'État québécois de légiférer pour protéger leur liberté d'association.

En suivant cette interprétation de l'arrêt *Delisle*, on arrive ultimement à une conclusion surprenante. Puisque les travailleurs du Québec, qu'ils soient du secteur public, parapublic ou privé, ont droit à une protection directe de leur liberté d'association, soit en vertu de la Charte canadienne, soit en vertu de la Charte québécoise, l'État québécois ne pourrait jamais, pour ainsi dire, être forcé de légiférer positivement pour protéger la liberté d'association de travailleurs exclus du régime général des relations de travail prévu au *Code du travail*, comme ce fut le cas à l'occasion de l'arrêt *Dunmore*<sup>479</sup>.

Bien que ce raisonnement s'appuie légitimement sur les motifs de la Cour dans *Delisle*, cette dernière a précisé, dans l'arrêt *Dunmore*, l'étendue du critère de la protection directe de la liberté d'association par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Nous croyons, pour notre part, que dans le cas d'une exclusion, que celle-ci affecte un groupe de travailleurs du secteur public ou du secteur privé, la possibilité d'un recours direct à la Charte, bien que pertinent, n'est pas suffisant à

---

<sup>475</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 7 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>476</sup> *Id.*, par. 32 (j. Bastarache).

<sup>477</sup> *Id.*

<sup>478</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 22 (j. Bastarache).

<sup>479</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

lui seul pour démontrer que ces travailleurs sont en mesure d'exercer leur liberté d'association librement et sans entrave substantielle.

Selon notre lecture de l'arrêt *Dunmore*, la démonstration que l'exclusion d'un groupe de travailleurs d'un régime de protection légale de la liberté d'association — qui emporte comme conséquence l'incapacité de ces travailleurs d'exercer, dans les faits, leur liberté d'association — suffira pour « s'acquitter de la charge de la preuve qui [...] incombe pour établir l'atteinte à la *Charte*<sup>480</sup> » et ce, même si ce groupe de travailleurs bénéficie d'un recours direct à cette protection en vertu de l'article 32. Cette interprétation s'accorde, nous le croyons, avec les propos du juge Bastarache dans cet arrêt :

« En outre, contrairement aux agents de la GRC, les travailleurs agricoles ne sont pas des employés de l'État et ne peuvent donc pas invoquer directement la *Charte* pour mettre fin à une pratique déloyale de travail (*Delisle*, par. 32). Il n'est donc pas étonnant, selon les appelants, que les travailleurs agricoles n'aient pas réussi à s'associer de manière convaincante en Ontario, alors que les agents de la GRC ont réussi à former des associations indépendantes d'employés dans plusieurs provinces du Canada (*Delisle*, par. 31).

[...] Néanmoins, ce serait dévaloriser totalement la liberté d'association que de prétendre que l'al. 2d) de la *Charte* est respecté lorsqu'une association en est réduite à revendiquer le droit de se syndiquer. Il ressort du dossier que, sauf pour la brève période couverte par la *LRTA*, il n'y a jamais eu de syndicat de travailleurs agricoles en Ontario. Leurs efforts de syndicalisation se sont heurtés à des attaques répétées. À l'inverse, dans les provinces où les droits en matière de relations de travail ont été étendus aux travailleurs agricoles, le taux de syndicalisation est plus élevé qu'en Ontario [...]. Les intimés ne contestent pas cette preuve, pas plus qu'ils ne nient l'importance cruciale de la protection de la loi pour les travailleurs agricoles qui désirent se syndiquer. En fait, exprimer une opinion différente serait contraire au consensus général au sein du Parlement et des législatures provinciales selon lequel, sans certaines protections minimales, la liberté relativement limitée de s'organiser demeure un vœu pieux. C'est pourquoi je conclus sans hésiter qu'il a été satisfait à la charge de preuve : les appelants ont saisi les tribunaux parce qu'il n'y a aucune possibilité d'association comme telle sans un minimum de protection légale. [Nos soulignés]<sup>481</sup>. »

Loin de prétendre que la possibilité d'un recours direct ne constitue plus un élément à considérer depuis l'arrêt *Dunmore*, nous sommes plutôt d'avis que celle-ci constitue un facteur influant sur la capacité du groupe exclu de s'associer en marge du régime syndical général. Cette influence s'explique en ce que l'employeur du secteur public est moins susceptible de prendre des mesures

---

<sup>480</sup> *Id.*, par. 39 (j. Bastarache).

<sup>481</sup> *Id.*, par. 41 et 42 (j. Bastarache).

pour empêcher l'association, puisqu'il court le risque d'un recours en vertu de la Charte comme l'écrit le juge Bastarache :

« Un employeur gouvernemental, dont les employés peuvent recourir directement à la *Charte*, est moins susceptible qu'un employeur privé de considérer l'exclusion du régime légal de protection comme l'autorisation de se livrer à des pratiques déloyales de travail<sup>482</sup>. »

En conclusion, le fait que les cadres des secteurs public et parapublic aient un recours direct à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Charte des droits et libertés de la personne*, et que les cadres du secteur privé aient un recours direct à cette dernière constitue un facteur déterminant, mais non incontournable, lorsqu'il s'agit d'établir si ces travailleurs se trouvent dans l'impossibilité d'exercer leur liberté d'association en raison de leur exclusion des dispositions du *Code du travail*.

Puisque, suivant l'opinion de la majorité de la Cour dans l'arrêt *Dunmore*, pour prouver que leur exclusion du régime du *Code du travail* entraîne l'impossibilité d'exercer cette liberté, les cadres du Québec doivent remplir la charge de preuve — qui est de démontrer une entrave substantielle à celle-ci<sup>483</sup> — nous sommes d'avis que la possibilité d'un recours direct à la Charte n'empêche pas, en soi, une telle démonstration.

---

<sup>482</sup> *Id.*, par. 46 (j. Bastarache); Comme le suggère l'auteur Steven M. Barrett, « While a governmental employer may in some case be less likely to act on this message, this should be a question of fact, not an *a priori* assumption. » S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 111, note infrapaginale n° 64.

<sup>483</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

## **b) La vulnérabilité socio-économique relative des cadres au Québec**

Comme il a été exposé en première partie, les agriculteurs de l'Ontario, dans *Dunmore*, ont été considérés comme un groupe de travailleurs vulnérables par la majorité de la Cour suprême<sup>484</sup>. La juge l'Heureux-Dubé soulignait alors qu'« [e]n ce qui concerne du moins les travailleurs agricoles, les conditions de travail se caractérisent par de longues heures de travail, des salaires peu élevés, une faible sécurité d'emploi ou une reconnaissance sociale et de rares avantages accordés en sus de ceux exigés par la loi<sup>485</sup> », le juge Bastarache ajoutant que, « à cause de leur exclusion d'autres régimes de protection (normes d'emploi, santé et sécurité au travail), les travailleurs agricoles ont un sens limité de leurs droits<sup>486</sup> ».

D'autre part, les membres de la GRC n'ont pas été considérés comme un groupe vulnérable dans *Dunmore*, entre autres parce que, selon la juge L'Heureux-Dubé, « [l]eurs membres sont admis à l'issue d'une procédure de sélection et d'une formation rigoureuses, ils bénéficient généralement, pendant leur vie active, de conditions d'emploi stables, de salaires et d'avantages confortables et, à la retraite, d'un régime de pension adéquat<sup>487</sup> ».

La question qui se pose à cette étape-ci est de déterminer si les cadres qui travaillent au Québec peuvent être considérés comme un groupe de travailleurs vulnérables au sens où la Cour suprême l'entendait dans l'arrêt *Dunmore*. Il est important de bien déterminer ce que la Cour entend lorsqu'elle utilise le terme « vulnérable » pour qualifier un groupe de travailleurs. Nous sommes d'avis que la notion de vulnérabilité que la Cour a appliquée aux travailleurs agricoles dans l'arrêt *Dunmore* est essentiellement de type socio-économique et qu'elle est relative.

Dans un premier temps, la vulnérabilité retenue par la Cour suprême dans *Dunmore* serait essentiellement socio-économique puisque la majorité de la Cour, dans cet arrêt, a principalement

---

<sup>484</sup> Voir à ce sujet le quatrième chapitre de la première partie.

<sup>485</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 102 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>486</sup> Voir *Règlements en application de la Loi sur les normes d'emploi*, R.R.O. 1990, Règl. 325, al. 3(1)i), excluant la plupart des travailleurs agricoles des parties IV à VIII de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, ch. O.1, par. 3(2)); *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 45 (j. Bastarache), par. 151 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>487</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 101(j. L'Heureux-Dubé).

retenu des critères de cette nature pour qualifier les travailleurs agricoles de « groupe vulnérable ». Mentionnons ici le juge Sharpe<sup>488</sup>, dont les motifs sur ce point sont repris par les juges Bastarache<sup>489</sup> et L’Heureux-Dubé<sup>490</sup>, qui qualifie les travailleurs agricoles de défavorisés, puisque ceux-ci sont « mal rémunérés, ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d’emploi restreinte ». La juge L’Heureux-Dubé qualifie aussi, dans des motifs concurrents à ceux de la majorité, les travailleurs en fonction de critères semblables : « [e]n ce qui concerne du moins les travailleurs agricoles, les conditions de travail se caractérisent par de longues heures de travail, des salaires peu élevés, une faible sécurité d’emploi ou reconnaissance sociale et de rares avantages accordés en sus de ceux exigés par la loi<sup>491</sup> ». Enfin, ajoutons à ces critères de nature socio-économique le fait que le juge Bastarache note dans ses motifs que « [d]e plus, à cause de leur exclusion d’autres régimes de protection (normes d’emploi, santé et sécurité au travail), les travailleurs agricoles ont un sens limité de leurs droits<sup>492</sup> ».

Dans un deuxième temps, la vulnérabilité retenue par la Cour suprême dans *Dunmore* serait relative puisque la Cour semble avoir déterminé que les travailleurs agricoles constituaient un groupe vulnérable en le comparant avec d’autres groupes de travailleurs. En ce sens, le juge Bastarache énonce dans ses motifs qu’« on peut faire une distinction entre les groupes qui sont “assez fort[s] pour défendre [leurs] intérêts sans le secours d’une législation en matière de négociation collective” et ceux “qui n’ont aucun moyen de protéger leurs intérêts, si ce n’est le droit d’abandonner leur emploi<sup>493</sup>” », les travailleurs agricoles étant vulnérables et tombant par conséquent dans la deuxième catégorie. De plus, au paragraphe 41 de ses motifs, le juge compare plusieurs fois les agriculteurs avec un groupe plus favorisé, les membres de la GRC en l’occurrence, pour démontrer la vulnérabilité des premiers par rapport aux seconds.

On peut donc conclure que la Cour a mis de côté la conception de la vulnérabilité adoptée par les juges Cory et Iacobucci, dissidents dans l’arrêt *Delisle*, qui énonçaient que :

---

<sup>488</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 182 D.L.R. (4th) 471, (1999), (C.A.O.) p. 216 (j. Sharpe).

<sup>489</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>490</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 102 (j. L’Heureux-Dubé).

<sup>491</sup> *Id.*

<sup>492</sup> *Id.*, par. 44 (j. Bastarache).

<sup>493</sup> *Id.*

« Notre Cour a aussi reconnu la vulnérabilité inhérente et l'inégalité de l'employé face à la direction en milieu de travail. Dans *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, à la p. 1051, le juge en chef Dickson a conclu, au nom de notre Cour à la majorité, que les employés sont un groupe vulnérable dans la société canadienne. Dans *Wallace*, précité, le juge Iacobucci a fait remarquer que cette vulnérabilité ressort de l'importance même que notre société accorde à l'emploi. Il a souligné l'inégalité qui existe entre l'employé et l'employeur sur le plan du pouvoir de négociation et des renseignements dont ils disposent, faisant remarquer que cette inégalité du rapport de force n'est pas limitée au contrat de travail lui-même, mais touche plutôt à “ presque toutes les facettes de la relation entre l'employeur et son employé ”: par. 92<sup>494</sup>. »

Les juges Cory et Iacobucci ont donc retenu une définition de la vulnérabilité dont l'origine remonte aux relations que l'employé entretient avec son employeur plutôt que dans la condition socio-économique de cet employé en rapport avec la société qui l'entoure. Appliquant, dans l'arrêt *Delisle*, cette vision de la vulnérabilité aux faits en cause, ces juges en viennent à la conclusion suivante :

« Le seul groupe vulnérable en cause dans la présente analyse est composé des membres de la GRC eux-mêmes. Même s'il est clair que les policiers ne sont généralement pas considérés comme un groupe vulnérable dans la société globale canadienne, ils font partie, relativement parlant, d'un groupe vulnérable en leur qualité d'employés<sup>495</sup>. »

La majorité de la Cour suprême, dans l'arrêt *Dunmore*, a clairement rejeté la prétention que les membres de la GRC puissent constituer un groupe de travailleurs vulnérables, lorsque vient le temps de contester une exclusion en vertu de l'al. 2d) de la Charte.

Suivant cette vision de la vulnérabilité, nous sommes d'avis qu'il serait difficile d'en arriver à la conclusion que les cadres constituent un groupe vulnérable ou défavorisé, au sens où la Cour l'entend dans l'arrêt *Dunmore*. En effet, une personne employée d'une entreprise privée ou publique, et qui agit à titre de « gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés », pourrait difficilement être considérée comme vulnérable, surtout dans l'optique où cette personne a sous sa direction un groupe de travailleurs qui bénéficient de salaires et de conditions de travail souvent moins avantageuses que les siennes. Nous sommes d'opinion que les « conditions d'emploi stables, de salaires et d'avantages

---

<sup>494</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 67 (j. Cory et Iacobucci).

<sup>495</sup> *Id.*, par. 130 (j. Cory et Iacobucci).

confortables et, à la retraite, d'un régime de pension adéquat<sup>496</sup> », énoncés par la juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Dunmore*, sont plus susceptibles de s'appliquer à la majorité des cadres au Québec que celles qui sont présentées comme étant de « longues heures de travail, des salaires peu élevés, une faible sécurité d'emploi ou une reconnaissance sociale et de rares avantages accordés en sus de ceux exigés par la loi<sup>497</sup> »; ce qui place ainsi les cadres plus près de la situation des membres de la GRC dans *Delisle* que de celle des travailleurs agricoles dans *Dunmore*. De plus, nous pensons que la société en général a tendance à valoriser le travail des cadres dans une entreprise publique ou privée plutôt que celui des agriculteurs, ce qui leur accorde un certain statut social que n'ont pas ces derniers. Ajoutons que nous estimons difficile de qualifier un travailleur cadre de défavorisé, puisque celui-ci est, par définition, hiérarchiquement au-dessus de la majorité des travailleurs de son entreprise. Nous irions jusqu'à dire que, d'une certaine façon, les cadres constituent, avec les administrateurs, l'élite de l'entreprise, concept qui s'oppose directement à celui de travailleur vulnérable ou défavorisé.

Nous considérons donc que les cadres constituent une catégorie de travailleurs qui, à l'image des membres de la GRC dans *Delisle*, est « relativement privilégiée et, par conséquent, moins vulnérable<sup>498</sup> » que les agriculteurs dans *Dunmore* et que cette catégorie de travailleurs est plus susceptible d'être assimilée aux membres de la GRC dans *Delisle* en ce qui a trait à leur situation socio-économique. Ce constat est confirmé par certaines données statistiques que nous avons découvertes au cours de notre recherche sur la situation des cadres au Québec. Bien que celles-ci datent de plusieurs années, nous sommes d'avis que plusieurs d'entre elles reflètent bien la situation des cadres dans les entreprises d'aujourd'hui. Ainsi, selon l'ouvrage intitulé *Décideur et gestionnaire*, publié par les auteurs Arnaud Sales et Noël Bélanger et 1985<sup>499</sup>, le salaire moyen d'un employé cadre en 1980 était de 38 442 \$<sup>500</sup>, ce qui constituait, à l'époque comme aujourd'hui, un salaire intéressant qui ne s'apparente pas à la notion de travailleur « défavorisé ». De plus, toujours selon cette étude, les cadres travaillaient à l'époque entre 35 et 50 heures en moyenne<sup>501</sup>,

---

<sup>496</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 101 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>497</sup> *Id.*

<sup>498</sup> *Id.*

<sup>499</sup> Arnaud SALES et Noël Bélanger, *Décideurs et gestionnaires : étude sur la direction et l'encadrement des secteurs privé et public*, Québec, Conseil de la langue française, 1985.

<sup>500</sup> Il existe une distinction entre les cadres du secteur public (43 793 \$), ceux du secteur privé et ceux des sociétés d'État (38 004\$); A. SALES, *op. cit.*, note 499, p. 132.

<sup>501</sup> A. SALES, *op. cit.*, note 499, p. 128.

ce qui se situe près de la semaine normale de 40 heures et qui, nous le croyons, ne suffit pas pour en faire un groupe vulnérable. Enfin, déjà en 1980, plus de 73,1 % des cadres des secteurs public et privé étaient titulaires d'un diplôme d'études secondaires, et plus de 40,7 % de ceux-ci avaient plus de 16 ans de scolarité<sup>502</sup>. Encore ici, nous ne sommes donc pas en présence d'un groupe qui bénéficie d'une formation et d'une instruction limitées, comme c'était le cas pour les agriculteurs dans *Dunmore*<sup>503</sup>. On peut donc remarquer que les statistiques contenues dans cet ouvrage confirment que les cadres ne constituent pas un groupe défavorisé au sens où la Cour l'entend dans cet arrêt. Comme nous l'avons mentionné, nous sommes conscients que ces données statistiques ne sont pas contemporaines, mais rien ne laisse croire que la situation générale des cadres ait subi, depuis 1985, un changement radical qui pourrait laisser penser que ceux-ci constituent aujourd'hui un groupe de travailleurs vulnérables.

Enfin, mentionnons que, contrairement aux agriculteurs de l'Ontario dans *Dunmore*, la majorité des cadres ont accès à des dispositions leur garantissant certaines normes minimales d'emploi et un régime de protection de la santé et sécurité au travail.

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*<sup>504</sup> s'appliquent en effet aux cadres. Seuls les cadres supérieurs sont exclus de la protection de cette loi<sup>505</sup>. Ces derniers ont habituellement de meilleures conditions de travail et de meilleurs régimes de protection que leurs subordonnés, les cadres de niveaux intermédiaire et inférieur<sup>506</sup>. Pour ce qui est de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>507</sup>, elle n'exclut aucune catégorie de cadres de son application, ni aucun représentant de l'employeur. Les travailleurs de tout niveau ont donc accès à la protection de cette loi. Le constat du juge Bastarache selon lequel « à cause de leur exclusion d'autres régimes

---

<sup>502</sup> Il est intéressant de remarquer que dans l'administration publique, plus de 90,3% des cadres possédaient déjà plus de 16 ans de scolarité; *Id.*, p. 160.

<sup>503</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>504</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>505</sup> *Id.*, art. 3. Cette exclusion des cadres supérieurs de la protection des normes du travail n'existait pas lors de l'adoption première de celle-ci en 1979. Elle est plutôt due à un amendement datant de 1990 (Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, [1990], ch. 73). Avant cette date, les cadres supérieurs avaient droit à la protection de la loi.

<sup>506</sup> La *Loi sur les normes du travail*, malgré l'exclusion générale des « cadres supérieurs », offre toutefois certaines protections à ceux-ci, notamment en ce qui concerne les congés de maternité (art. 81.1 à 81.7) et la retraite (art. 84.1); voir les articles 3(6) et 3.1. Les cadres en général sont, par contre, exclus des dispositions concernant les heures supplémentaires, art. 54 (3).

<sup>507</sup> L.R.Q., c. A-3.001.

de protection (normes d'emploi, santé et sécurité au travail), les travailleurs agricoles ont un sens limité de leurs droits<sup>508</sup> » ne peut donc s'appliquer aux cadres du Québec puisque ceux-ci ont accès (à l'exception des cadres supérieurs en ce qui concerne la majorité des normes du travail) à ces diverses protections en milieu de travail.

Tous ces éléments portent donc à croire que la Cour suprême pourrait avoir tendance à considérer le groupe des cadres du Québec comme étant un groupe « relativement privilégié » et assimilable aux membres de la GRC dans *Delisle*, plutôt qu'un groupe vulnérable comme les agriculteurs dans *Dunmore*. Nous sommes cependant d'opinion que la vulnérabilité ne constitue pas une condition indispensable pour un groupe de travailleurs qui désire démontrer que son exclusion du régime général des relations de travail constitue une violation à la liberté d'association garantie par la Charte. Nous croyons que la vulnérabilité, telle qu'élaborée par la majorité de la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore*, ne représente pas une condition en soi, mais plutôt un facteur devant être considéré dans l'évaluation de l'effet de l'exclusion de certains travailleurs du régime syndical général sur la possibilité effective qu'ils ont de s'associer<sup>509</sup>.

Si l'on replace dans leur contexte les propos de la majorité de la Cour suprême dans *Dunmore*, sous la plume du juge Bastarache, on remarque que la vulnérabilité des travailleurs agricoles de l'Ontario y est énoncée comme un facteur expliquant l'impossibilité de ceux-ci de s'associer, vu leur exclusion du régime de la *LRT* :

« Quoi qu'il en soit, les appelants soutiennent que, abstraction faite de la *LRTA*, ils n'ont aucune possibilité réelle de s'associer sans la protection de la *LRT*, principalement parce que cette loi protège les travailleurs contre les interdictions de common law frappant les activités d'organisation, ainsi que contre les pratiques patronales s'opposant à la formation de syndicats [...]. Je le répète, la simple exclusion d'un régime de protection n'est pas la preuve concluante d'une violation de la Charte; comme je le dis dans *Delisle*, précité, les agents de la GRC avaient la force voulue pour former des associations d'employés dans plusieurs provinces malgré leur exclusion de la *LRTFP* (par. 31). Cela étant, on peut faire une distinction entre les groupes qui sont “assez fort[s] pour défendre [leurs] intérêts sans le secours d'une législation en matière de négociation collective” et ceux “qui n'ont aucun moyen de protéger leurs

---

<sup>508</sup> Voir *Règlements en application de la Loi sur les normes d'emploi*, R.R.O. 1990, Règl. 325, al. 3(1*i*), excluant la plupart des travailleurs agricoles des parties IV à VIII de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, ch. O.1, par. 3(2)); *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 45 (j. Bastarache) et 151 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>509</sup> L'impossibilité d'exercer la liberté d'association étant le critère; *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

intérêts, si ce n'est le droit d'abandonner leur emploi ». Comme l'Équipe spécialisée en relations de travail l'a reconnu dès 1968, les travailleurs agricoles tombent dans la dernière catégorie (par. 254). Non seulement les travailleurs agricoles ont été incapables de former des associations dans les provinces qui leur refusent la protection mais, contrairement aux agents de la GRC dans *Delisle*, ils allèguent que leur statut relatif et l'absence de protection légale ne peuvent conduire qu'à un tel échec. Les travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables face aux représailles patronales; comme le fait observer le juge Sharpe, les travailleurs agricoles [TRADUCTION] « sont mal rémunérés, ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d'emploi restreinte » (p. 216). En outre, contrairement aux agents de la GRC, les travailleurs agricoles ne sont pas des employés de l'État et ne peuvent donc pas invoquer directement la *Charte* pour mettre fin à une pratique déloyale de travail (*Delisle*, par. 32). Il n'est donc pas étonnant, selon les appelants, que les travailleurs agricoles n'aient pas réussi à s'associer de manière convaincante en Ontario, alors que les agents de la GRC ont réussi à former des associations indépendantes d'employés dans plusieurs provinces du Canada (*Delisle*, par. 31). [Nos soulignés]<sup>510</sup>. »

Du plus, ajoutons que le juge Bastarache traite du caractère vulnérable des agriculteurs de l'Ontario dans la partie de ses motifs intitulés « (ii) Sans la protection légale de la *LRT*, les travailleurs agricoles sont essentiellement dans l'incapacité d'exercer la liberté d'association<sup>511</sup> ». Il est aussi essentiel de remarquer qu'à aucun endroit dans les motifs de l'arrêt *Dunmore*, la vulnérabilité n'est énoncée comme une condition en soi. Cette opinion, selon laquelle la vulnérabilité ne constitue pas une condition indispensable à la démonstration d'une impossibilité d'exercer la liberté d'association, semble partagée par l'auteur Steven M. Barrett :

« While disadvantage or vulnerability may be one indication that an excluded group is unable to engage in constitutionally protected activity without inclusion in protective legislation, it should not be a prerequisite. Rather the focus should remain on the underlying question of whether legislative exclusion as the effect of substantially interfering with the exercise of fundamental freedoms. A group may well be relatively advantaged in term of social or economic status, but the factual record may establish that their exclusion from a protective legislative regime effectively precludes members of the group from meaningfully engaging in constitutionally protected activity<sup>512</sup>. »

Somme toute, nous ne prétendons pas que la vulnérabilité ne constitue pas un facteur à considérer lors de l'évaluation d'une demande concernant l'exclusion d'un groupe de travailleurs d'un régime de protection de la liberté d'association. Comme le disait la juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt

<sup>510</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>511</sup> *Id.*, par 38 (j. Bastarache).

<sup>512</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 110.

*Egan c. Canada*<sup>513</sup> : « Les groupes qui sont plus vulnérables sur le plan social ressentiront les effets préjudiciables d'une distinction d'origine législative plus vivement que les groupes qui ne sont pas aussi vulnérables<sup>514</sup> ». Nous sommes plutôt d'opinion que ce facteur doit être considéré comme un attribut important, mais non une condition essentielle, lorsqu'il s'agit de démontrer que, pour le groupe de travailleurs en cause, l'exclusion du régime syndical général crée une impossibilité d'exercer les activités protégées constitutionnellement<sup>515</sup>. Le fait que les cadres du Québec ne constituent pas un groupe vulnérable au sens de la jurisprudence ne paraît donc pertinent, en somme, que dans le contexte de l'analyse de leur faculté d'exercer des activités associatives en marge du *Code du travail*. Nous reviendrons, en conclusion, sur l'impact du facteur de vulnérabilité sur l'exercice de ces activités.

### **c) La faculté de se regrouper en marge du *Code du travail***

Comme nous l'avons énoncé à maintes reprises, la charge de preuve, pour le demandeur qui désire contester son exclusion d'un régime de protection en vertu de l'al. 2d) de la Charte, consiste à démontrer une entrave substantielle à sa liberté d'association<sup>516</sup>. Or, selon le juge Bastarache dans *Dunmore*, « le groupe qui réussit à s'associer malgré son exclusion d'un régime de protection ne peut s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombe pour établir l'atteinte à la Charte<sup>517</sup> ». Nous croyons ici qu'il faut interpréter le terme « s'associer », utilisé par le juge Bastarache, comme signifiant l'action d'exercer une activité associative protégée par l'al. 2d) de la Charte. Une interprétation restrictive, qui ramènerait le terme « s'associer » à l'action de « former une association », aurait comme conséquence de restreindre considérablement la possibilité de démontrer une entrave substantielle à la liberté d'association. En effet, selon une telle interprétation, un groupe de travailleurs qui a réussi à former une association, mais qui est empêché de pratiquer certaines activités protégées par la Charte comme « l'exercice collectif de droits individuels<sup>518</sup> » ou la présentation de « revendications collectives auprès de l'employeur<sup>519</sup> »

---

<sup>513</sup> [1995] 2 R.C.S. 513.

<sup>514</sup> *Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 513: , par. 58 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>515</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>516</sup> *Id.*

<sup>517</sup> *Id.*, par. 39 (j. Bastarache); *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 31 (j. Bastarache).

<sup>518</sup> *IPFPC*, précité, note 30, p. 402 (j. Sopinka).

<sup>519</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

ne pourrait alors démontrer une entrave substantielle à sa liberté d'association, puisque, selon cette définition, ce groupe a réussi à « s'associer ». Nous pensons qu'une telle interprétation irait à l'encontre de la définition que la majorité de la Cour suprême donne au critère de l'entrave substantielle au paragraphe 25 de l'arrêt *Dunmore*, et que ce passage des motifs du juge Bastarache devrait être lu comme étant : « le groupe qui réussit à [*exercer les activités associatives protégées par l'al. 2d*)] malgré son exclusion d'un régime de protection ne peut s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombe pour établir l'atteinte à la *Charte* ». Cette conception semble d'ailleurs être partagée par le professeur Christian Brunelle :

« Il est cependant vrai que la Cour suprême du Canada se montre aujourd'hui prête à reconnaître que la liberté d'association en contexte de travail emporte, “dans certaines circonstances limitées<sup>520</sup>”, une obligation positive de l'État de faciliter l'exercice de cette liberté constitutionnelle fondamentale<sup>521</sup>. Toutefois, cette intervention gouvernementale sera requise seulement si les travailleurs qui la sollicitent parviennent à établir qu'ils “sont essentiellement incapables d'exercer leur liberté d'association” sans la protection de la loi<sup>522</sup>. [Nos soulignés<sup>523</sup>.] »

Lors de l'arrêt *Dunmore*, les agriculteurs de l'Ontario ont démontré qu'il n'y avait pour eux « aucune possibilité d'association comme telle sans un minimum de protection légale<sup>524</sup> ». Par contre, à l'occasion de l'arrêt *Delisle*, les membres de la GRC avaient réussi à former plusieurs associations de policiers dans plusieurs provinces à travers le Canada et ce, malgré leur exclusion du régime général des relations de travail<sup>525</sup>. À l'occasion de la présente analyse, nous examinerons, en conformité avec ce que nous avons suggéré précédemment, non seulement si les cadres du Québec ont la possibilité de former des associations, mais aussi s'ils ont la possibilité d'exercer les autres droits protégés par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

---

<sup>520</sup> *Gosselin c. Québec (Procureur général)*, 2002 RCS 84, par. 223 (j. Bastarache, diss.).

<sup>521</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>522</sup> *Gosselin c. Québec (Procureur général)*, précité, note 520, par. 221 (j. Bastarache, diss.). Fait à noter, dans ce même arrêt, au par. 222 de ses motifs, le juge Bastarache semble plutôt exiger des demandeurs la démonstration qu'ils “éprouvent intrinsèquement de la difficulté à exercer leur droit [...] en l'absence d'intervention gouvernementale”. On conviendra que sur le plan de la sémantique – et donc du fardeau de la preuve – cette dernière exigence apparaît moins lourde pour les demandeurs. De fait, la preuve d'une “difficulté intrinsèque” à s'associer pourrait être plus aisée à établir que la preuve d'une “incapacité” à s'associer.

<sup>523</sup> C. BRUNELLE, *loc. cit.*, note 4, 35.

<sup>524</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41-42 (j. Bastarache).

<sup>525</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 31 (j. Bastarache).

Nous amorçons cette analyse en énonçant qu'il est indéniable que les cadres du Québec ont la possibilité de s'associer, puisqu'il existe déjà plusieurs associations de cadres au Québec.

« Les cadres n'ont pas attendu l'an 2000 pour manifester leur volonté de se regrouper afin de tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Dès le début des années 1970, des syndicats professionnels de cadres se sont constitués qui avaient pour mission l'amélioration des conditions de travail, l'assistance des membres dans l'exercice de leurs droits, et la valorisation du statut de cadre au sein des organisations<sup>526</sup>. »

Puisque les cadres n'ont pas l'opportunité de se regrouper sous le *Code du travail*, ces associations sont généralement formées sous une régime d'association parallèle à cette loi : en la *Loi sur les syndicats professionnels*<sup>527</sup>. Comme cette loi constitue actuellement le principal moyen à la disposition des cadres pour mettre sur pied une association, nous examinerons ici son fonctionnement ainsi que les protections qu'elle accorde.

#### **i. LA LOI SUR LES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

La *Loi sur les syndicats professionnels* (ci-après « *LSP* »), promulguée en 1924, régit la formation, la gestion et la liquidation de la grande majorité des associations de cadres formées au Québec<sup>528</sup>, et constitue principalement un régime de mise sur pied d'une association de travailleurs. Les dispositions de cette loi<sup>529</sup> portent généralement sur la constitution de l'association, son financement, sa régie interne, ses pouvoirs juridiques<sup>530</sup>, sa comptabilité et sa liquidation.

Les personnes habilitées à s'associer sous le régime de la *LSP* sont celles exerçant « la même profession, les mêmes emplois, des métiers similaires, [ou] se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés<sup>531</sup>. » Il est par conséquent possible, contrairement au régime du *Code du travail*, de retrouver au sein d'une même association des personnes travaillant pour des employeurs différents. On peut donc dire que les associations formées sous la *LSP* peuvent être multi-patronales ou même sectorielles. Mentionnons qu'il est

---

<sup>526</sup> CNCQ, *op. cit.*, note 15, p. 14.

<sup>527</sup> L.R.Q., c. S-40 (ci-après citée « *LSP* »); Cette loi est reproduite à l'annexe 2. Les associations qui ne sont pas formées en vertu de cette loi le sont sous le régime de la *Loi sur les compagnies*, L.R.Q., c. C-38.

<sup>528</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 6; TABLE RONDE, *op. cit.*, note 14, p. 2 (Marc Laviolette, président de la CSN) et p. 8 (Jean Perron, président de la Confédération des cadres du Québec).

<sup>529</sup> La *LSP* ne comprend que 29 articles.

<sup>530</sup> L'association détient la capacité juridique; *LSP* art. 9; R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 6.

<sup>531</sup> *LSP*, art. 1(1).

essentiel de réunir quinze personnes ou plus pour constituer une association sous la *LSP*, et que tous les membres de cette association doivent être citoyens canadiens<sup>532</sup>. L'association doit compter de trois à quinze directeurs ou administrateurs démocratiquement élus<sup>533</sup>.

Le regroupement de travailleurs formé en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels* doit avoir pour objet « l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres <sup>534</sup> ». On peut remarquer une certaine similitude avec l'association de salariés formée en vertu du *Code du travail*, et qui doit avoir pour objet « l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres, et particulièrement la négociation et l'application de la convention collective<sup>535</sup> », bien que l'importante partie traitant de la convention collective ait été omise dans le cas de la *LSP*. Pour mener à bien cette mission, la *LSP* reconnaît le pouvoir de l'association de négocier collectivement les conditions de travail de ses membres<sup>536</sup> et la convention sur les conditions collectives de travail ainsi négociées bénéficiant aux membres de cette association, bien que ceux-ci ne soient pas personnellement partie à cette convention<sup>537</sup>. Mentionnons que plusieurs associations formées sous la *LSP* ont la possibilité, comme les syndicats formés sous le régime du *Code du travail*, de se regrouper en union, fédération<sup>538</sup> ou confédération<sup>539</sup> sur simple résolution des associations adhérentes.

La *Loi sur les syndicats professionnels* prévoit que l'association doit obligatoirement faire payer à toute personne voulant adhérer à celle-ci un droit d'entrée d'au moins un dollar. Elle a aussi l'obligation de prélever chez ses membres une cotisation qui ne doit pas être inférieure à un dollar par mois<sup>540</sup>. Toutefois, il est loisible aux membres de l'association de travailleurs de cesser de faire partie de celle-ci et ce, en tout temps<sup>541</sup>.

---

<sup>532</sup> *Id.*

<sup>533</sup> *LSP* art. 2. Ceux-ci doivent aussi obligatoirement être des citoyens canadiens, *LSP* art. 6.

<sup>534</sup> *LSP* art. 6.

<sup>535</sup> *C. t.* art. 1. a).

<sup>536</sup> *LSP* art. 9 al. 2 par. 10.

<sup>537</sup> *LSP* art. 23. Notons que l'article 23. ne traite que du salaire.

<sup>538</sup> *LSP* art. 19.

<sup>539</sup> *LSP* art. 20.

<sup>540</sup> *LSP* art. 2; Dans le cas d'une exploitation agricole, la cotisation ne doit pas être de moins de 6\$ par mois.

<sup>541</sup> *LSP* art. 22.

« Un syndicat ainsi formé n'acquiert aucun droit de contrainte à l'égard des personnes exerçant une activité professionnelle concurrente ou similaire à celle de ses membres. En d'autres termes, l'existence d'un tel syndicat ne peut signifier une obligation d'y adhérer ou de maintenir son adhésion (art. 22 L.S.P.)<sup>542</sup>. »

L'association ne peut alors réclamer les cotisations du travailleur qui n'en est pas membre<sup>543</sup>. Ceci implique donc que seuls les membres de l'association ont l'obligation de cotiser à celle-ci. Il s'agit d'une distinction importante avec le régime du *Code du travail*. En effet, en vertu de celui-ci, l'employeur doit prélever la cotisation syndicale non seulement sur le salaire des membres du syndicat, mais aussi un montant égal sur le salaire de tous les salariés faisant partie de l'unité d'accréditation<sup>544</sup>.

Après avoir exposé les mécanismes prévus à la *Loi sur les syndicats professionnels*, voyons maintenant ce que cette loi, qui régit l'exercice par certains travailleurs de leur liberté d'association, ne prévoit pas.

Premièrement, nous estimons que la *LSP* n'accorde pas de protection aux travailleurs dans l'exercice de leur liberté d'association. En ce sens, on pourrait affirmer que cette loi constitue davantage un mécanisme de gestion de l'exercice de leur liberté d'association par certains travailleurs plutôt qu'un régime de protection de cette liberté. À l'appui de cette prétention, mentionnons que, contrairement au *Code du travail*, la *LSP* ne prévoit pas le droit du travailleur se prévalant de ses dispositions « d'appartenir à une association de salariés [ici de travailleurs] de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration<sup>545</sup> ». Par conséquent, le « droit de se joindre à d'autres pour poursuivre des objectifs communs licites et pour constituer et maintenir des organisations et des associations<sup>546</sup> », droit reconnu comme fondamental par la Cour suprême, n'est pas protégé par cette loi.

De plus, aucune protection n'est prévue, en vertu de la *LSP*, contre l'intimidation, les menaces, la discrimination ou les mesures de représailles qui pourraient être utilisées par l'employeur en vue

---

<sup>542</sup> Fernand MORIN et Jean-Yves Brière, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2003, p. 675.

<sup>543</sup> Sous réserve de l'art. 22 qui prévoit que l'association peut prélever la cotisation d'une personne qui cesse d'être membre de celle-ci pendant les trois mois suivant le retrait de l'adhésion.

<sup>544</sup> C. t. art. 47.

<sup>545</sup> C. t. art. 3.

<sup>546</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 407 (J. McIntyre).

d'amener les travailleurs à s'abstenir de former ou simplement de faire partie de l'association<sup>547</sup>. Ajoutons aussi l'absence de dispositions protégeant l'association elle-même contre les tentatives de l'employeur de dominer, entraver ou financer la formation ou les activités de cette association<sup>548</sup>. Il est donc possible, sous le régime de la *LSP*, que l'employeur utilise diverses pratiques déloyales de travail pour empêcher la formation d'une association dans son entreprise, comme il est possible que ces travailleurs fassent partie d'une association les représentant et qui est, somme toute, contrôlée par leur employeur<sup>549</sup>. Encore ici, mentionnons que ces protections sont reconnues par la Cour suprême comme des composantes essentielles de la liberté d'association<sup>550</sup>.

Deuxièmement, notons que cette loi, qui ne prévoit pas d'obligation pour l'employeur de négocier collectivement les conditions de travail des membres de l'association avec celle-ci, ne prévoit pas non plus d'obligations consultatives envers cette association en ce qui concerne ces conditions de travail, ou toute autre chose. En fait, aucune disposition de la loi n'oblige l'employeur à considérer l'association choisie par ces travailleurs comme un interlocuteur valable ou à accepter de considérer, voire même à écouter les revendications émises par les travailleurs qu'elle représente. Bien que l'employeur doive accepter l'existence de l'association, celle-ci ayant la capacité juridique ainsi que la capacité légale de négocier au nom de ses membres, il n'a toutefois aucune obligation de donner l'occasion à cette association de formuler des observations sur les conditions de travail et d'emploi de ses membres. En résumé, si l'on s'en tient aux dispositions de la *LSP*, l'employeur a le droit de fermer sa porte à l'association représentant les travailleurs et de refuser d'entendre toute revendication, suggestion, récrimination ou commentaire formulés par celle-ci. Or la Cour suprême, lors de l'arrêt *Dunmore*, a mentionné que les « revendications collectives auprès de l'employeur<sup>551</sup> » étaient une activité de l'association, activité qui était aussi incluse dans la protection accordée en vertu de l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

---

<sup>547</sup> Et ce, contrairement au *Code du travail* art. 13.

<sup>548</sup> C. t. art. 12.

<sup>549</sup> Notez que nous ne traitons ici que de la protection accordé par la *LSP*, cette analyse ne tenant pas compte de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

<sup>550</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 10 et 37 (j. Bastarache).

<sup>551</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

Enfin, mentionnons l'absence évidente de dispositions accordant aux associations de travailleurs régis par la *Loi sur les syndicats professionnels* le droit de négociation collective et de grève, ces activités étant toutefois clairement exclus de la liberté d'association par la jurisprudence.

Nous en concluons donc que la *Loi sur les syndicats professionnels* ne « protège » pas, au sens propre, les cadres dans l'exercice de leur liberté d'association. Les dispositions de cette loi portent généralement sur les moyens de formation et de gestion de l'association, ainsi que sur les pouvoirs de cette association. Aucune protection n'y est prévue pour les cadres qui désirent se prévaloir de ces dispositions<sup>552</sup>, ainsi que pour l'association ainsi formée par ces cadres. De plus, mis à part l'adoption d'une plate-forme majoritaire et le regroupement en fédération syndicale<sup>553</sup>, aucune composante de protection minimale de la liberté d'association, telle que reconnue par la Cour suprême, n'est prévue dans cette loi. Nous irions même jusqu'à suggérer que la *Loi sur les syndicats professionnels* se rapproche plus, en raison de sa substance, de la *Loi sur les compagnies*<sup>554</sup> que du *Code du travail*.

Malgré ces limites à la *LSP*, on peut tout de même conclure que les cadres du Québec ont, du moins légalement, la possibilité de former une association. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il existe actuellement plusieurs associations de cadres au Québec. Par contre, celles-ci sont largement concentrées dans les secteurs public et parapublic plutôt que dans le secteur privé<sup>555</sup>. Sur plus de 200 associations de cadres répertoriées au registre CIDREQ en date du premier mars 2004, moins de 10 % de celles-ci appartenaient au secteur privé. Quand on constate qu'il existe actuellement plus de 200 000 entreprises dans le secteur privé au Québec<sup>556</sup>, on peut légitimement se demander pour quelles raisons si peu d'associations sont formées par les cadres de

---

<sup>552</sup> On peut mettre un bémol à cette affirmation pour ce qui concerne le droit des cadres de se prévaloir de l'entente négocié par leur association (*LSP* art. 23).

<sup>553</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

<sup>554</sup> L.R.Q., c. C-38.

<sup>555</sup> Malgré cela, il existe tout de même des associations de cadres dans le secteur privé, par exemple l'Association des cadres des industries du Québec, l'Association des contremaîtres du Québec, l'Association des directrices et directeurs généraux des établissements scolaires de l'enseignement privé (ADIGESÉP), l'Association des directrices et directeurs généraux de caisses Desjardins du Québec et hors Québec, l'Association des directeurs généraux de clubs du golf du Québec inc., Association des directeurs de sécurité des grands hôtels de Montréal. Mentionnons aussi le Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite (R.A.C.A.R.).

<sup>556</sup> Portrait - La petite et moyenne entreprise québécoise, *Le Devoir*, Édition du samedi 18 et du dimanche 19 octobre 2003 (document internet), disponible au <http://www.ledevoir.com/2003/10/18/38422.html>.

ces entreprises si ceux-ci ont accès à un régime législatif tel que la *Loi sur les syndicats professionnels*.

Nous pensons que plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ce phénomène. Premièrement, comme nous l'avons mentionné précédemment, les travailleurs qui désirent se regrouper sous le régime de la *LSP* n'ont aucune protection<sup>557</sup>, en vertu de cette loi, contre les manœuvres de l'employeur qui tente d'empêcher une telle association. Ce dernier a donc la possibilité de prendre des moyens pour contrer une telle association, ou même pour en prendre le contrôle.

« Quand on connaît la résistance qui est toujours aussi farouche des employeurs à la syndicalisation et l'exercice de la syndicalisation des cadres, historiquement au Québec, on peut douter de la capacité réelle de regroupement en vertu de la *Loi des syndicats professionnels*, surtout la capacité de négocier de tels syndicats pour les cadres<sup>558</sup>. »

De plus, comme nous l'avons aussi mentionné, l'association formée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels* n'a pas la possibilité de contraindre l'employeur à écouter ses revendications. Elle n'a donc, au point de vue de la loi, aucun pouvoir, même de recommandation, à l'égard de l'employeur lorsque celui-ci détermine les conditions de travail de ses cadres ou lorsqu'il prend des sanctions contre l'un de ceux-ci. Dans ces conditions, il est facile de comprendre pour quelles raisons les cadres du secteur privé ont le réflexe associatif si peu développé. Pourquoi, en effet, formeraient-ils une association si celle-ci ne possède même pas un pouvoir de recommandation sur leur employeur concernant la détermination de leur conditions de travail? Pourquoi un cadre verserait une cotisation mensuelle à une organisation qui possède légalement moins de pouvoir que lui sur son propre employeur quand il s'agit de négocier ses conditions de travail? Pourquoi un cadre prendrait-il le risque de perdre la faveur de son employeur, et peut-être même son emploi, pour mettre sur pied une association qui ne lui assurera aucune protection effective contre cet employeur?

« Il faut bien réaliser que dans les entreprises, le regroupement des cadres repose essentiellement sur la bonne volonté des directions qui témoignent encore trop souvent de préjugés défavorables à l'endroit de toute forme de regroupement des cadres. Les pressions

---

<sup>557</sup> Encore ici, nous émettons une réserve en ce qui concerne un recours direct en vertu de l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

<sup>558</sup> TABLE RONDE, *op. cit.*, note 14, p. 2 (Marc Laviolette, président de la CSN).

sont donc énormes sur les cadres qui aspirent à cette forme de reconnaissance collective et l'on a vite fait de mettre à l'index celles et ceux qui sont tentés par l'aventure<sup>559</sup>. »

Pourtant, dans le secteur public, il existe une grande quantité d'associations de cadres. Cette situation est, entre autres, attribuable au fait qu'ils ne sont soumis qu'à un seul employeur : l'État. La coordination et la mobilisation des cadres nécessaires à la mise sur pied d'une association y sont donc plus faciles. De plus, l'État a mis en place un régime qui accorde aux associations de cadres des droits qui s'ajoutent à ceux que leur accorde la *Loi sur les syndicats professionnels*. Nous examinerons ici ce régime particulier aux cadres des secteurs public et parapublic.

## **ii. LES ASSOCIATIONS DE CADRES OEUVRANT DANS LE SECTEUR PUBLIC**

Dès la mise à mort des dernières associations de cadres par la *Loi modifiant le Code du travail*<sup>560</sup> en 1969, certains groupes de cadres des secteurs public et parapublic se sont ralliés en marge du *Code du travail* sous le régime de la *Loi sur les syndicats professionnels*.

« La plus grande majorité des associations de cadres qui existent aujourd'hui datent de cette époque. Par exemple, mentionnons l'Association des cadres intermédiaires des Services de santé et Services sociaux (1970), l'Association des cadres scolaires du Québec (1972), l'Association des cadres des collèges (1974), etc. Ces associations ont pour objet la promotion et la défense de leurs membres et aussi celle de la qualité des services offerts à la population<sup>561</sup>. »

Aujourd'hui, les cadres des secteurs public et parapublic sont regroupés en un grand nombre d'associations, notamment l'Association des cadres du gouvernement du Québec, l'Association des cadres scolaires du Québec, l'Association des cadres supérieurs de la Santé et des Services sociaux, l'Association professionnelle des cadres d'Hydro-Québec, l'Association des directeurs et directrices de succursale de la SAQ ainsi que l'Association des cadres de la Société des Casinos du Québec. Nombre de municipalités possèdent aussi des associations représentant les cadres à leur emploi<sup>562</sup>. Certaines de ces associations sont de plus regroupées en fédérations et en confédérations

---

<sup>559</sup> CNCQ, *op. cit.*, note 15, p. 16.

<sup>560</sup> L. Q., 1969, c. 47.

<sup>561</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

<sup>562</sup> Par exemple : l'Association des cadres municipaux de Montréal, l'Association des employés cadres de la Ville d'Alma, l'Association du personnel de direction de la ville de Québec, l'Association du personnel de gestion de la Ville de Saguenay et l'Association des cadres de la ville de l'Île-Perrot.

comme le prévoit la *LSP*<sup>563</sup>, par exemple la Fédération des associations de cadres municipaux du Québec ou la Confédération nationale des cadres du Québec.

Bien que la *LSP* ne contienne, comme nous l'avons mentionné précédemment, aucune obligation en ce sens, il est intéressant de remarquer que l'État québécois, en tant qu'employeur des cadres membres de ces associations, reconnaît par décret ministériel le caractère représentatif de celles-ci<sup>564</sup>.

Par exemple, dans le Décret n° 644-2002, adopté le 5 juin 2002, l'État reconnaît actuellement, entre autres, l'Association des cadres du gouvernement du Québec comme étant représentative de certains cadres à son emploi :

- « 1) L'association dont le nom apparaît ci-après est reconnu, aux fins de relations de travail, comme étant représentative de tous les employés du groupe décrit :
- a) l'Association des cadres du gouvernement du Québec : les fonctionnaires des ministères et organismes du gouvernement du Québec classés à l'une des classes d'emploi de la classification des cadres [...] <sup>565</sup>. »

Le gouvernement a donc accepté, par un acte officiel, de reconnaître le caractère représentatif de ces associations de cadres<sup>566</sup>. Notons que, à l'image du régime du *Code du travail*<sup>567</sup>, les associations reconnues par décret sont considérées comme représentatives de « tous les employés du groupe décrit<sup>568</sup> », sans se limiter aux membres qui les composent. Ajoutons que le gouvernement se réserve toujours le droit de vérifier le caractère représentatif de l'association<sup>569</sup>.

---

<sup>563</sup> *LSP* art. 20.

<sup>564</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

<sup>565</sup> Décret n° 644-2002, *Concernant la reconnaissance, aux fins de relations de travail, de certaines associations*, 5 juin 2002, al. 12, art. 1; La représentativité de certaines autres associations de cadres est aussi reconnue dans ce décret, par exemple : la Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec et l'Association des cadres juridiques de la fonction publique.

<sup>566</sup> Pour d'autres décrets reconnaissant le caractère représentatif de certaines associations, ainsi que l'obligation du gouvernement de consulter ces associations en ce qui a trait aux modifications des conditions de travail de leurs membres, voir par exemple le décret 511-92 adopté le 8 avril 1992, le décrets 688-90 adopté le 16 mai 1990, où enfin les Décrets 1724-84, 1723-84, 1722-84, 1721-84, 1720-84, tous adoptés le 1<sup>er</sup> août 1984.

<sup>567</sup> voir par exemple C.t., art. 21,22,43,52 et 61.

<sup>568</sup> Décret n° 644-2002, précité, note 565, al. 12, art. 1.

<sup>569</sup> *Id.*, al. 8.

Allant encore plus loin que les dispositions de la *LSP*, le gouvernement a consenti, à l'occasion de ces décrets, à consulter l'association représentant les cadres à son emploi avant de faire une quelconque modification aux conditions de travail des cadres représentés par cette association. Par exemple, l'article 4 de l'annexe 1 du Décret n° 438-99 adopté le 21 avril 1999<sup>570</sup> prévoit que :

« 4. Préalablement à la détermination ou à la modification des conditions de travail du groupe d'employés qu'elle représente, l'association est consultée dans un esprit de concertation et de collaboration par les représentants du gouvernement. »

Les conditions de travail de beaucoup de cadres des secteurs public et parapublic sont d'ailleurs fixées collectivement par décret ou règlement du gouvernement<sup>571</sup>. On pourrait donc conclure qu'une grande partie de ces travailleurs, malgré leur exclusion du régime collectif des relations de travail, négocient leurs conditions de travail non pas individuellement et directement avec leur employeur, mais bien collectivement par l'intermédiaire d'une association les représentant dans leurs relations avec cet employeur.

En résumé, on peut donc dire qu'il existe, dans les secteurs public et parapublic québécois, un régime de relations collectives de travail régissant les relations entre les cadres et leur employeur. Ce régime, parallèle au régime syndical général du *Code du travail*, reconnaît généralement les associations de cadres comme étant représentatives de leurs membres<sup>572</sup> et constituant un intervenant incontournable lorsqu'on se doit de déterminer les conditions de travail et d'emploi de ceux-ci. Bien qu'il n'y ait aucune obligation pour les cadres d'adhérer à une quelconque association qui les concerne, cette situation a comme conséquence qu'une grande proportion des

---

<sup>570</sup> Ce décret a été modifié par le Décret n° 644-2002, précité, note 565, mais uniquement quant au contenu et à la nomination des associations.

<sup>571</sup> voir par exemple : Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres supérieurs, F-3.1.1, r.0.3; Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, C-29, r.3.01; Règlement sur les heures de travail et sur le travail supplémentaire des cadres supérieurs de Radio-Québec, S-12.01, r. 11; Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux, S-4.2, r.0.0001; Règlement de la Société de télédiffusion du Québec sur les échelles de traitement des cadres à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993, S-12.01, r.4.

<sup>572</sup> N'oublions pas que cette reconnaissance est tributaire de la volonté du gouvernement. Dans l'arrêt *IPFPC*, la majorité de la Cour suprême a conclu que la recherche du statut d'agent négociateur est la première étape du processus de négociation collective et que par conséquent, elle n'est pas protégée par la liberté d'association garantie par la *Charte*; *IPFPC*, précité, note 30, p. 374 (j. en chef Dickson) et p. 406 (j. Sopinka).

cadres du secteur public sont membres de l'association susceptible de les représenter dans leurs relations avec leur employeur<sup>573</sup>.

« En somme, il existe bel et bien au Québec un syndicalisme de cadres en marge du *Code du travail*. Celui-ci est surtout concentré, il est vrai, dans les secteurs public et parapublic. En ce milieu, le statut des diverses associations de cadres résulte de plusieurs décrets qui peuvent être regroupés en deux catégories. D'une part, une série de décrets qui reconnaissent diverses associations comme étant représentatives pour les fins des relations du travail. Ils indiquent que ces associations doivent être obligatoirement consultées lors de la détermination ou de la modification de leur régime de travail. L'autre série de décrets comprend les textes qui établissent les régimes de conditions de travail, dont des mesures visant la protection de l'emploi. Ils reconnaissent les associations de cadres comme étant représentatives pour les fins de certains recours y existant, comme par exemple, l'arbitrage des griefs<sup>574</sup>. »

À cette étape-ci de notre étude, il est important de mettre en lumière deux commentaires sur cette situation de « syndicalisme de cadres en marge du *Code du travail* ». Premièrement, la majorité des décrets sur les relations de travail, adoptés par le gouvernement, comprend des exceptions en ce qui concerne certains travailleurs qui ne peuvent faire partie de l'association reconnue par l'État<sup>575</sup>. Ces cadres n'ont donc pas la possibilité de bénéficier des grâces de l'État et doivent donc, pour s'associer, utiliser le régime général de la *Loi sur les syndicats professionnels* avec les inconvénients que nous avons énumérés précédemment. On peut alors se demander pourquoi l'État reconnaîtrait par décret certains pouvoirs de représentation à une tel association, puisque celle-ci serait formée de travailleurs qui ont été exclus expressément des décrets précédents.

Deuxièmement, nous insistons sur le fait que les droit qui sont octroyés aux associations de cadres dans le secteur public d'être consulté quant à la détermination des conditions de travail de leur membres relèvent d'un acte unilatéral du gouvernement. Un décret gouvernemental n'ayant pas, en raison de son processus d'adoption et de révocation, la vocation permanente d'une loi, l'État a la possibilité juridique de retirer ce pouvoir des mains de l'association, selon son bon vouloir<sup>576</sup>. Comme l'exprimait la Confédération nationale des cadres du Québec dans le mémoire déposé auprès de la Commission de l'économie et du travail en 2001 :

---

<sup>573</sup> Par exemple, Plus de 90% des cadres éligibles font partie de l'Association des cadres du gouvernement du Québec; Pamphlet de l'Association des cadres du gouvernement du Québec, document internet, p. 1, disponible au <http://www.acgq98.qc.ca/download/doccorp.pdf>.

<sup>574</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

<sup>575</sup> Par exemple, le Décret n° 644-2002, précité, note 565, al. 12, art. 1 b).

<sup>576</sup> Notons que nous ne nous intéressons qu'à l'aspect juridique d'un tel acte gouvernemental, laissant de côté les retombées politiques probables.

« Quant au régime consultatif existant dans le secteur public et parapublic, il a fait la preuve de son échec pour ce qui est d'assurer un rapport de force équilibré, susceptible de conduire à des ententes dûment convenues entre les parties. En effet, dans ce régime consultatif, le gouvernement peut à tout moment décider d'imposer unilatéralement son point de vue à des associations qui se trouvent alors dépourvues de tout recours<sup>577</sup>. »

Nous croyons donc pouvoir affirmer que, bien que les associations du secteur public soient dans une position plus confortable que leurs homologues du secteur privé, ces décrets gouvernementaux ne renferment pas de garanties, à proprement dit permettant de faire des revendications<sup>578</sup>. Elle sont l'expression de la volonté unilatérale de l'État de prêter l'oreille à ces revendications, tout comme l'employeur privé a la possibilité de prendre en considération les demandes de l'association représentant les cadres à son emploi. Tout comme l'employeur du secteur privé, l'État n'a donc pas l'obligation, de considérer ces revendications.

#### **d) Les cadres du Québec et la charge de preuve de « l'entrave substantielle »**

Tout au long du présent chapitre, nous nous sommes attardés à comparer la situation du personnel cadre œuvrant au Québec avec celle des membres de la GRC dans l'arrêt *Delisle* ainsi que celle des travailleurs agricoles dans *Dunmore* et ce, à la lumière de certaines distinctions que nous avons relevées entre ces deux derniers groupes de travailleurs. Cette comparaison a été faite dans un but précis : dresser un portrait de la situation des cadres du Québec, au regard de leur liberté d'association, à l'aide de facteurs pertinents relevés par la Cour suprême dans ces deux arrêts. Grâce à ce portrait, nous sommes maintenant en mesure de répondre à la question suivante : Est-ce que l'exclusion du personnel cadre du Québec des dispositions du *Code du travail* emporte, par son objet ou par son effet, l'impossibilité pour ces travailleurs d'exercer leur droit fondamental d'association? On peut aussi poser cette question en d'autres mots : Est-ce que ceux-ci sont

---

<sup>577</sup> CNCQ, *op. cit.*, note 15, p. 15.

<sup>578</sup> Les associations de cadres semblent d'ailleurs conscientes de cette réalité. En effet, la CNCQ, 1996, revendiquait un système d'accréditation législative pour les associations de cadres reconnus par décrets ou reconnu volontairement par l'employeur; R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

susceptibles de remplir la « charge de preuve »<sup>579</sup> consistant à « démontrer que l'exclusion du régime légal permet une entrave substantielle à l'exercice de l'activité protégée par l'al. 2b) »<sup>580</sup>?

### **i. L'OBJET DE L'EXCLUSION**

En ce qui a trait à son objet, nous sommes d'avis que l'exclusion des cadres des dispositions du *Code du travail*, à l'article 1 l) par. 1, n'entrave pas la liberté d'association garantie par la Charte. À l'image de la *LRT* et de la *LMLTRE* dans l'arrêt *Dunmore*, cette exclusion, à première vue, a pour but de « priver les travailleurs agricoles de tout statut ou protection » accordé par le *Code du travail*, et non « d'empêcher la syndicalisation hors du régime légal »<sup>581</sup>. Tout comme la *LRT* dans cet arrêt, le *Code du travail* « n'interdit pas expressément »<sup>582</sup> aux cadres de « former des associations syndicales »<sup>583</sup>. Ceux-ci sont tout simplement exclus de la définition de « salarié », ce qui a comme effet de les soustraire à l'application de la loi et à sa protection. La situation était similaire pour les membres de la GRC à l'occasion de l'arrêt *Delisle*.

« Cela n'indique aucunement que l'objet de la loi en cause était d'empêcher les membres de la GRC de former n'importe quel type d'association indépendante, mais simplement que le législateur ne voulait pas que l'appelant puisse bénéficier des avantages offerts par la *LRTFP*, ni qu'il soit régi par une loi qu'il jugeait inappropriée à sa situation »<sup>584</sup>. »

De plus, la possibilité pour les cadres d'accéder au régime d'association de la *Loi sur les syndicats professionnels* constitue un autre indice de l'absence de volonté du législateur d'empêcher l'association de ceux-ci en dehors du régime du *Code du travail*.

### **ii. L'EFFET DE L'EXCLUSION**

Pour ce qui est de l'effet de l'exclusion de ces travailleurs du régime général du *Code du travail*, nous sommes d'avis que le *Code* ne peut permettre une entrave substantielle à l'exercice de la liberté d'association des cadres au Québec et qu'il est difficile d'assimiler le cas de ces travailleurs à celui des agriculteurs dans *Dunmore*.

---

<sup>579</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache); voir note n° 219.

<sup>580</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>581</sup> *Id.*, par. 31 (j. Bastarache).

<sup>582</sup> *Id.*, par. 31 (j. Bastarache).

<sup>583</sup> *Id.*

<sup>584</sup> *Id.*, par. 20 (j. Bastarache).

En premier lieu, bien que cette exclusion entraîne le retrait de l'accès au régime syndical général pour les cadres, ceux-ci conservent pourtant l'opportunité de s'associer en vertu des dispositions de la *Loi sur les syndicats professionnels*. Cette loi octroie aux cadres qui expriment le désir de mettre sur pied une association dans leur milieu de travail, le bénéfice d'un régime de formation, de gestion et de liquidation de cette association. Le législateur québécois reconnaît donc aux cadres le droit de s'associer et ce, en vertu d'une loi autre que le *Code du travail*. Il s'agit là d'un élément nous amenant à conclure que l'exclusion des cadres du régime général des relations de travail n'a pas pour effet de permettre une entrave substantielle à leur liberté d'association. Dans l'arrêt *Dunmore*, les agriculteurs n'avaient pas accès à un tel régime, le juge Bastarache énonçant au paragraphe 36 que « [l]a loi [la *LRT*] est le seul instrument législatif permettant aux employés en Ontario de s'associer pour défendre leurs intérêts et, de plus, elle reconnaît que, dans bien des cas, pareille association est par ailleurs impossible ».

En second lieu, les cadres qui se trouvent victimes de manœuvres déloyales de la part de leur employeur, manœuvres ayant pour but de nuire à la formation, à l'adhésion ou à la saine gestion de l'association, bénéficient, au Québec, d'un recours en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* pour faire respecter leurs droits<sup>585</sup>. Le législateur québécois reconnaît ainsi le droit de tous les Québécois au respect de leur liberté d'association et accorde, par le fait même, une protection législative à caractère quasi-constitutionnel de cette liberté fondamentale.

On peut donc suggérer que l'exclusion des cadres des dispositions du *Code du travail* ne permet pas, en soi, une entrave substantielle à l'exercice des activités protégées par l'al. 2d) de la Charte, entre autres à cause de la protection législative que la *Charte des droits et libertés de la personne* procure à l'exercice de ces activités. Pour paraphraser le juge Bastarache dans *Dunmore*, on peut affirmer qu'« un employeur [...] dont les employés peuvent recourir directement à la Charte est moins susceptible [...] de considérer l'exclusion du régime légal de protection comme

---

<sup>585</sup> Ce recours est prévu à l'article 49 de la *Charte*. Il doit être intenté devant les tribunaux de droit commun, puisque la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse n'a pas compétence en vertu de l'article 71 al. 2 par. 1.

l'autorisation de se livrer à des pratiques déloyales de travail<sup>586</sup> ». Rappelons que dans *Dunmore*, les agriculteurs de l'Ontario n'avaient pas la possibilité de se prévaloir d'un tel recours<sup>587</sup>.

Enfin, bien que le *Code du travail*, comme la *LRT* dans l'arrêt *Dunmore*, « vise à protéger l'exercice de la liberté fondamentale d'association<sup>588</sup> », nous estimons que, sans cette protection, les cadres œuvrant au Québec ne se trouvent pas « essentiellement dans l'incapacité d'exercer<sup>589</sup> » celle-ci. Nous avons vu à l'occasion de ce chapitre qu'il existe actuellement plusieurs associations de cadres qui s'inscrivent majoritairement, il est vrai, dans les secteurs public et parapublic, mais aussi dans le secteur privé. L'existence de ces associations de cadres, malgré leur exclusion du régime syndical général est, outre les éléments vus précédemment, liée au fait que ces travailleurs ont la force nécessaire pour mettre sur pied de telles associations. Comme nous l'avons aussi énoncé précédemment ce chapitre, les membres du personnel cadre font partie, à l'image des membres de la GRC dans l'arrêt *Delisle*, de la classe des travailleurs qui sont « assez fort[s] pour défendre [leurs] intérêts sans le secours d'une législation en matière de négociation collective<sup>590</sup> ». Puisque les cadres, conformément aux paramètres pris en compte par la cour dans l'arrêt *Dunmore*, ne constituent pas une classe de travailleurs « vulnérables », ceci explique qu'ils semblent avoir la capacité financière et organisationnelle pour s'engager dans des activités associatives malgré leur exclusion. Comme le mentionnait le juge Bastarache dans *Dunmore* :

« L'idée centrale de cet argument est que si la *LRTFP* visait à dissuader les agents de la GRC de s'associer, elle ne pouvait atteindre cet objectif étant donné leur statut relatif, leurs ressources financières et leur accès à la protection constitutionnelle.<sup>591</sup> »

Nous sommes donc d'avis que les cadres du Québec se trouvent dans une situation similaire à celle des membres de la GRC dans *Delisle*. Leur exclusion des dispositions du *Code du travail* n'a pas pour effet de permettre une entrave substantielle à l'exercice de leur liberté d'association, entre autres parce que, grâce à leur situation socio-économique ils ont la capacité d'exercer ces activités

---

<sup>586</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 46 (j. Bastarache).

<sup>587</sup> *Id.*, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>588</sup> *Id.*, par. 46 (j. Bastarache); Le *Code du travail* reconnaît, à son article 3, le droit des travailleurs « d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration ».

<sup>589</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 39 (j. Bastarache).

<sup>590</sup> *Id.*, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>591</sup> *Id.*, par. 45 (j. Bastarache).

malgré cette exclusion, ce qui n'était pas le cas pour les travailleurs agricoles dans l'arrêt *Dunmore*<sup>592</sup>.

Vu l'ensemble des éléments énumérés précédemment, nous sommes donc d'avis que l'exclusion des cadres œuvrant au Québec des dispositions du *Code du travail* ne permet pas, en soi, une entrave substantielle à l'exercice de leur liberté d'association, tel que protégée par l'al. 2d) de la Charte<sup>593</sup>. Le fait que ces travailleurs aient accès à un mécanisme législatif tel que la *Loi sur les syndicats professionnels* pour exercer leur liberté d'association, la protection dont ils sont titulaires aux termes de la *Charte des droits et libertés de la personne* en cas de violation de cette liberté, l'existence actuelle de nombreuses associations de cadres au Québec et le statut « relativement privilégié »<sup>594</sup> de ces travailleurs par rapport à d'autres qui pourraient être qualifiés de « défavorisés »<sup>595</sup> sont autant d'éléments nous incitant à conclure que ceux-ci ne sont pas dans l'impossibilité d'exercer leur droit constitutionnel. Au surplus, rappelons que le juge Bastarache, dans *Dunmore*, citait les propos du juge Sopinka dans l'arrêt *AFAC*, lui qui énonçait que « [i]l sera extrêmement rare que la tribune ou le financement offerts à un seul ou à plusieurs organismes auront pour effet de supprimer la liberté de parole d'autrui [souligné dans l'original] »<sup>596</sup>. Nous croyons que le personnel cadre du Québec ne constitue pas l'un de ces rares cas.

Pour clore ce point, nous estimons essentiel d'ajouter quelques commentaires concernant le critère relatif à la « permission » d'une entrave substantielle, élaboré par la Cour suprême lors de l'arrêt *Dunmore*<sup>597</sup>. Au cours de ce chapitre, nous avons établi que la majorité des associations de cadres qui existent au Québec ont été formées sous le régime de la *Loi sur les syndicats professionnels*. Incidemment, nous avons démontré que ce régime législatif particulier d'association ne comprend pas la majorité des protections que la Cour suprême a reconnue comme faisant partie de la liberté d'association, entre autres la protection des individus contre les manœuvres de l'employeur pour empêcher l'association, la protection de l'association contre l'ingérence de l'employeur, pas plus que le droit de cette association de faire des revendications auprès de cet employeur au nom de ses

---

<sup>592</sup> *Id.*, par. 41 (j. Bastarache).

<sup>593</sup> *Id.*, par. 25 (j. Bastarache).

<sup>594</sup> *Id.*, par. 102 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>595</sup> *Id.*

<sup>596</sup> *Assoc. des femmes autochtones du Canada c. Canada*, précité, note 212, p. 657 (j. Sopinka).

<sup>597</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 25 (j. Bastarache).

membres<sup>598</sup>. Nous avons aussi démontré que, dans le secteur public, bien que le gouvernement québécois consente certains droits aux associations de cadres — dont celui d’être consulté lors de la détermination des conditions de travail de ses membres — ces droits sont octroyés par décrets; le gouvernement conservant donc le pouvoir ultime de les retirer selon son bon vouloir. Ces décrets ne *garantissent* donc pas non plus aux travailleurs qui en bénéficient une protection de la liberté d’association au moins équivalente à celle reconnue par la Charte.

Il est donc ici important de réitérer, dans un premier temps, qu’au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* supplée à la *Loi sur les syndicats professionnels*, procurant au personnel cadre la protection de la liberté d’association que la *LSP* ne lui reconnaît point. La Charte québécoise étant interprétée par les tribunaux d’une façon conforme, sinon identique, à la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>599</sup>, on peut donc légitimement suggérer que les activités reconnues par le Cour suprême comme faisant partie de l’al. 2d) de la Charte canadienne, par exemple « la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l’association et de présenter des revendications, et la protection de l’exercice de ces libertés contre l’ingérence, les menaces et la discrimination<sup>600</sup> » sont aussi garanties par la *Charte des droits et libertés de la personne*. À notre avis, les cadres québécois sont par conséquent protégés dans l’exercice de ces activités par cette Charte.

Dans un deuxième temps, au cours de ce chapitre, comme nous l’avons généralement fait dans cette recherche, nous avons traité des cadres de façon globale, c’est-à-dire comme un groupe de travailleurs uniforme ayant toutes les mêmes caractéristiques et le même type de conditions d’emploi.

Or, nous sommes conscients que les cadres du Québec forment un groupe de travailleurs particulièrement hétérogène. Le chef de quart travaillant chez McDonald ne fait pas partie de la même classe de travailleurs que le chargé de projet d’Hydro-Québec. Nous suggérons donc qu’il aurait été possible, en déterminant certaines catégories de cadres, d’arriver à la conclusion que

---

<sup>598</sup> Voir à ce chapitre la section sur la *Loi sur les syndicats professionnels* au présent chapitre.

<sup>599</sup> Concernant cette similarité d’interprétation, voir le préambule du premier chapitre de la première partie; voir aussi : C. BRUNELLE, *loc. cit.*, note 46, 31; A. MOREL, *loc. cit.*, note 38, 80.

<sup>600</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 67 (J. Bastarache).

l'exclusion de certaines catégories de cadres du *Code du travail* permet, pour ces cadres en particulier, une entrave substantielle à leur liberté d'association. Conséquemment, le législateur aurait l'obligation de protéger positivement les droits de ces travailleurs.

Bien que cet exercice puisse être tentant à première vue, nous avons jugé qu'il était plus adéquat, dans l'optique du présent texte, d'analyser la situation des cadres de façon globale et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, à l'occasion des arrêts *Delisle* et *Dunmore*, la Cour suprême du Canada a traité les membres de la GRC ainsi que les travailleurs agricoles de l'Ontario comme des groupes uniformes. Or, il est raisonnable de penser, surtout dans le cas des travailleurs agricoles, que ceux-ci constituaient, comme les cadres du Québec, des groupes de travailleurs hétérogènes. À l'image de la Cour suprême dans ces arrêts, nous avons traité des cadres de façon globale, c'est-à-dire l'ensemble des travailleurs exclus par l'al. 1 l) par. 1 du *Code du travail*. Deuxièmement, les associations de cadres existantes, telles que nous en avons traité en introduction, revendiquent le droit de tous les cadres à un régime complet de relations de travail. C'est pourquoi, à l'occasion de la présente recherche, nous nous sommes penchés sur la question de savoir si l'État québécois pourrait être dans l'obligation de mettre sur pied un régime de protection de la liberté d'association applicable à l'ensemble des cadres oeuvrant au Québec. Comme l'exprimait la Confédération nationale des cadres du Québec dans le mémoire déposé auprès de la Commission de l'économie et du travail en 2001 :

« L'argumentation soutenue dans ces pages ne laisse aucun doute sur les intentions qui nous animent en tant que porte-parole des associations de cadres qui nous sont affiliées : la syndicalisation des cadres ne doit souffrir d'aucune exception.

En effet, sur la base des propos que nous avons défendus dans le présent mémoire, nous estimons non fondés les arguments parfois soulevés pour justifier l'exclusion de certaines catégories de cadres. D'autant plus que cette exclusion aurait pour effet de priver ces personnes d'une liberté fondamentale qui, dans la mesure où il n'en résulte aucun inconvénient majeur, devrait s'étendre au plus grand nombre possible de citoyennes et de citoyens<sup>601</sup>. »

Enfin, la distinction des cadres en catégories (par exemple les cadres supérieures, intermédiaires et inférieurs, ou les cadres des secteurs public, parapublic et privé) est nécessairement hasardeuse et susceptible d'engendrer la critique quant à la délimitation de ces catégories, surtout dans le cas où

---

<sup>601</sup> CNCQ, *op. cit.*, note 15, p. 16.

certaines de ces catégories pourraient se voir attribuer une protection constitutionnelle et d'autres non. Une élaboration pertinente de ces catégories de cadres et l'analyse de l'impact de la liberté d'association sur chacune de ces catégories étant un exercice qui dépassait le champ de notre recherche, nous avons choisi de mesurer cet impact sur l'ensemble des cadres du Québec. Nous espérons que la présente recherche pourra servir de base à une étude ultérieure qui pourrait alors porter sur l'impact de la liberté d'association sur un groupe de cadres en particulier.

## CONCLUSION

Un peu plus de vingt ans après l'entrée en vigueur de la *Charte canadienne des droits et libertés*, nous pensons qu'il est encore difficile de déterminer précisément la protection que la liberté d'association accorde, aux individus comme aux associations, dans le domaine des relations de travail. Il y a quelques années, à l'occasion de l'arrêt *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*<sup>602</sup>, la Cour suprême a clairement énoncé qu'il était possible, dans certains cas d'exclusion, que l'État soit titulaire d'une obligation positive de légiférer pour protéger l'exercice de cette liberté, en plus de reconnaître que cette protection s'appliquait à certaines activités de nature collective qui n'existe pas au niveau individuel. Malgré cette récente extension de la liberté d'association, nous sommes d'avis que le personnel cadre du Québec ne bénéficie toujours pas d'un droit constitutionnel à la protection du régime général du *Code du travail*, ni à celle d'un régime législatif de protection de cette liberté qui soit adapté à leur situation, comme ce fut le cas pour les travailleurs agricoles dans l'arrêt *Dunmore*<sup>603</sup>.

Pourtant, tout comme les travailleurs agricoles dans *Dunmore*, les cadres du Québec ont, depuis l'adoption de la *Loi sur les relations ouvrières*<sup>604</sup> en 1944, toujours été exclus du régime général des relations de travail. Bien que certaines associations, volontairement reconnues par leurs employeurs, aient tout de même réussi à se prévaloir de ce régime pendant plusieurs années, l'adoption de la *Loi modifiant le Code du travail*<sup>605</sup> a éliminé cette possibilité, mettant du même coup un point final à l'existence des associations de cadres sous le régime syndical général<sup>606</sup>. Aujourd'hui, le *Code du travail* exclut de l'application de ses dispositions une personne qui « est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés », employés que, pour des raisons pratiques, nous avons dénommés « cadres ». Une interprétation large de cette exception au *Code du travail* par les tribunaux en est venue à exclure de l'application de cette loi « toute personne dont les intérêts et la fonction

---

<sup>602</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

<sup>603</sup> Voir *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 66-67 et 68 (j. Bastarache), et la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*, L.O. 1994, ch. 6 [abr. 1995, ch. 1, art. 80]; Cette loi est reproduite à l'annexe 1.

<sup>604</sup> S.R.Q. 1941 c. 162A [ad. par S.Q. 1944, ch. 30].

<sup>605</sup> L. Q., 1969, c. 47.

<sup>606</sup> Mis à part une exception, voir la note n° 346.

s'identifient à ceux des dirigeants d'une entreprise ou qui personnifie vis-à-vis les salariés l'autorité de patron<sup>607</sup> ». Vu cette impossibilité de former une association syndicale sous le régime général des relations de travail, les cadres dénoncent depuis plusieurs années leur exclusion et revendiquent un « régime de relations de travail formel, entier et particulier<sup>608</sup> ». La question au cœur de cette recherche était donc de déterminer si l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* octroyait aux cadres la possibilité de contester leur exclusion du *Code du travail* au motif qu'elle brimait l'exercice de leur liberté d'association.

Au cours des dernières années, certains groupes de travailleurs œuvrant au Canada ont tenté de contester leur exclusion du régime syndical général au motif que celle-ci violait l'al. 2d) de la Charte. La Cour suprême, en fonction des éléments qui lui étaient présentés dans chaque cas, en est venue à différentes conclusions. Toutefois, la majorité des juges de cette Cour a reconnu, dans l'arrêt *Dunmore*, que l'exclusion d'un groupe de travailleurs d'un régime légal des relations de travail, sans interdiction expresse ou intentionnelle de l'association, peut constituer une atteinte substantielle à la liberté d'association et, par conséquent, emporte une obligation positive pour l'État de protéger législativement l'exercice de cette liberté<sup>609</sup>. À l'occasion de cet arrêt, la Cour a de plus élaboré trois critères à remplir pour démontrer qu'un cas d'exclusion emporte une telle obligation de la part de l'État.

Le premier critère élaboré par la Cour dans l'arrêt *Dunmore* exige que les arguments fondés sur la non-inclusion doivent reposer sur des libertés fondamentales garanties par la Charte plutôt que sur l'accès à un régime légal précis<sup>610</sup>. Ceci nous amène à croire qu'il serait impossible, pour les cadres œuvrant au Québec, de revendiquer leur inclusion au régime du *Code du travail* en vertu de l'al. 2d) de la Charte. La majorité des juges, dans l'arrêt *Delisle*, ont clairement énoncé que « la liberté d'association ne comprend pas le droit de former un type particulier d'association défini par une loi particulière »<sup>611</sup>. En cas de contestation de leur exclusion des dispositions du *Code du travail*, les cadres du Québec devraient donc non pas invoquer un droit d'accès à ce régime législatif en vertu

---

<sup>607</sup> R. LEMOYNE, *loc. cit.*, note 357, 465.

<sup>608</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

<sup>609</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 23 (j. Bastarache).

<sup>610</sup> *Id.*, par. 24 (j. Bastarache).

<sup>611</sup> *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 33 (j. Bastarache).

de la liberté d'association par la Charte, mais plutôt leur droit d'exercer les activités reconnues par la Cour suprême comme protégé par l'alinéa 2d).

Selon le deuxième critère élaboré par la Cour dans l'arrêt *Dunmore*, les cadres du Québec devraient démontrer l'impossibilité d'exercer cette activité, le fardeau de preuve étant que leur exclusion du régime permet une entrave substantielle à l'exercice d'activités protégées constitutionnellement. D'après notre analyse de cet arrêt, nous sommes d'avis que ceux-ci ne pourraient pas, actuellement, s'acquitter d'un tel fardeau. L'exclusion du personnel cadre du régime du *Code du travail* ne constitue pas une entrave substantielle à l'exercice, par ces travailleurs, de l'ensemble des activités protégées par la liberté d'association et ce, pour plusieurs raisons que nous avons exposées tout au long de cette recherche.

Par conséquent, il n'est donc pas nécessaire d'examiner si cette impossibilité est attribuable à l'État bien que, comme nous l'avons suggéré précédemment, ce critère ne constitue pas un obstacle véritable à une demande basée sur une exclusion du régime général des relations de travail<sup>612</sup>.

On peut donc finalement conclure que l'État québécois ne peut être tenu à une obligation positive de légiférer pour protéger l'exercice, par le personnel cadre exclu du régime du *Code du travail*, des activités associatives reconnues à l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En effet, ce groupe de travailleurs ne satisfait pas aux trois critères énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*<sup>613</sup> puisque, à notre avis, ils ne sont pas dans l'impossibilité d'exercer les activités inhérentes à la liberté d'association. De plus, il est important d'ajouter que la Cour suprême a clairement énoncé que le fait de remplir ces trois critères ne serait pas, en soi, suffisant pour conclure à une obligation positive du législateur.

« Avant de conclure sur ce point, je répète que, à eux seuls, les principes énoncés précédemment n'obligent pas l'État à agir lorsqu'il n'a pas déjà légiféré dans un domaine particulier. On doit toujours se garder d'interpréter le silence du législateur, surtout lorsqu'aucun texte législatif n'a été adopté. [...] Lorsqu'en examinant les effets d'une loi qui

---

<sup>612</sup> Voir à ce sujet la note n° 319.

<sup>613</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7.

régit ce domaine, notre Cour impose à l'État une obligation “ positive ” c'est uniquement parce que les circonstances l'exigent<sup>614</sup>. »

On peut déduire de ce passage des motifs du juge Bastarache que la Cour accordera le droit à une protection législative de la liberté d'association à un groupe de travailleurs uniquement si ce groupe démontre que la situation exige une telle protection et ce, bien que le demandeur ait rempli les trois critères énoncés précédemment.

Ce passage de *Dunmore* constitue une illustration de la distinction frappante que fait la Cour suprême, dans cet arrêt, entre un droit constitutionnel et la protection qu'accorde ce droit aux individus. La Cour, à l'occasion de cet arrêt, a en effet affirmé que la liberté d'association reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés* comporte un droit d'exercice de certaines activités inhérentes, droits dont tous les citoyens canadiens sont titulaires<sup>615</sup>. Comme l'auteur Roy J. Adams, nous retirons de cet arrêt le principe suivant :

« All canadian workers without exception have a right to organize with a view toward defending and advancing their employment interest, without fear of being victimized or otherwise disadvantaged<sup>616</sup>. »

Or, bien que tous les travailleurs canadiens aient un droit constitutionnel à l'exercice de ces activités, la liberté d'association, telle qu'actuellement appliquée par la Cour suprême, n'accorde pas à tous les travailleurs la même protection dans l'exercice de ces activités, comme le suggère le professeur Christian Brunelle :

« Pour la Cour, le “ noyau dur ” de la liberté d'association comporte ainsi “ le droit de se syndiquer [...] avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination ”<sup>[617]</sup>. En outre, cette garantie – que l'on souhaiterait minimale – de la liberté syndicale risque fort d'être réservée aux travailleurs qui “ n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État ” et qui demeurent, somme toute, “ vulnérables face aux représailles patronales ”<sup>[618]</sup> »<sup>619</sup>.

---

<sup>614</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 29 (j. Bastarache).

<sup>615</sup> Voir entre autres *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 22 (j. Bastarache).

<sup>616</sup> R. J. ADAMS, *loc. cit.*, note 443, 118.

<sup>617</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 67, (j. Bastarache).

<sup>618</sup> *Id.*, 1060 (par. 41).

<sup>619</sup> C. BRUNELLE et P. VERGE, *op. cit.*, note 4, p. 722.

Le régime général des relations de travail protégeant législativement l'exercice par les travailleurs des activités associatives constitutionnellement reconnues, la Cour suprême semble considérer que les groupes de travailleurs exclus de ce régime peuvent être classés en deux catégories. Premièrement, les groupes de travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'exercer leur liberté fondamentale sans la protection de la loi, et deuxièmement ceux qui réussissent tout de même à s'engager dans des activités associatives malgré leur exclusion du régime syndical général. Or, la Cour suprême a reconnu dans *Dunmore* que ce n'est que dans le premier cas que l'al 2d) de la Charte emporte l'obligation, pour l'État, de protéger législativement l'exercice de la liberté d'association de ces travailleurs<sup>620</sup>. L'arrêt *Dunmore* semble donc créer une situation où l'al. 2d) de la Charte reconnaît à tous les travailleurs canadiens un droit constitutionnel d'exercer des activités associatives, mais n'oblige l'État à la protection législative de ces activités que dans le cas des travailleurs qui peuvent démontrer la nécessité de cette protection.

Cette constatation en introduit une autre; il ressort de l'arrêt *Dunmore* que les groupes de travailleurs qui pourront faire la démonstration de la nécessité d'une protection législative seront généralement les groupes qui « n'ont ni pouvoir politique, ni ressource pour se regrouper sans la protection de l'État » et qui, somme toute, sont « vulnérables face aux représailles patronales <sup>621</sup> » en d'autres termes, les groupes qui, comme les travailleurs agricoles dans cet arrêt, seront considérés comme des groupes de travailleurs vulnérables.

Nous ne remettons toutefois pas en question le principe selon lequel le caractère vulnérable d'un groupe de travailleurs constitue un élément déterminant, mais non incontournable lorsque vient le temps de démontrer l'impossibilité d'exercer les droits prévus à l'article 2 de la Charte<sup>622</sup>. Par contre, une analyse attentive des arrêts *Delisle* et *Dunmore*, ainsi que l'application des critères dégagés de ces arrêts à la situation du personnel cadre du Québec, nous amènent à la conclusion suivante : si un groupe de travailleurs ne constitue pas un groupe « vulnérable » ou « défavorisé »

---

<sup>620</sup> *Id.*, p. 35.

<sup>621</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 41 (J. Bastarache).

<sup>622</sup> Comme l'explique l'auteur Steven M. Barrett : « Thus, despite a relatively advantaged and economic position, it should be open to a group excluded from protective legislation to show that the purpose or the effect of the exclusion is to make its members substantially incapable of engaging in protected constitutional activity. » S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 111.

au sens où la Cour l'entend dans l'arrêt *Dunmore*, ce groupe sera généralement incapable de remplir la charge de preuve consistant à démontrer que son exclusion du régime général des relations de travail permet une entrave substantielle à son exercice d'activités associatives. Cette situation s'explique par l'ampleur de l'impact de l'exclusion sur la capacité de s'associer à un groupe dont les membres ont des statuts socio-économiques différents. Comme l'écrit l'auteur Patricia Hughes :

« Legislation which precludes employees who have higher socioeconomic status from exercising their freedom of association does not have the same impact as legislation which restricts the associational rights of employees who have a lower socioeconomic status, as only the latter are reliant on legislative protection to safeguard their constitutional freedom<sup>623</sup>. »

On peut donc logiquement penser que, puisque la Charte n'oblige l'État à protéger législativement l'exercice de la liberté d'association que dans le cas des travailleurs qui peuvent démontrer la nécessité de cette protection, et que cette démonstration ne pourra généralement être faite que par un groupe de travailleurs « politiquement, socialement ou économiquement défavorisés ou vulnérables »<sup>624</sup>, seule cette catégorie de travailleurs se verra généralement reconnaître par la Cour suprême un droit à une protection législative de leur liberté d'association.

Cette distinction laisse seul, en quelque sorte, le travailleur qui ne fait pas partie de cette catégorie - on pense ici au cadre québécois - lorsque vient le temps de défendre sa liberté d'association. Celui-ci n'ayant pas un droit constitutionnel à la protection législative de sa liberté d'association, son seul recours, en cas de violation de celle-ci, est donc d'intenter une procédure devant les tribunaux de droit commun en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou, le cas échéant, de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Vu les coûts et les délais relatifs à une telle procédure, l'accessibilité à une telle méthode pour un cadre seul qui désire s'associer est relativement douteuse<sup>625</sup>. Si l'on met cette situation en perspective avec celle qui prévaut pour les travailleurs qui ont la possibilité d'exercer leur liberté d'association sous le régime du *Code du travail*, dans ce dernier cas le législateur a mis certains recours à la disposition de ceux-ci pour

---

<sup>623</sup> P. HUGHES, *loc. cit.*, note 167, 54.

<sup>624</sup> S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 110.

<sup>625</sup> D'autant plus que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse n'a pas compétence pour intenter un tel recours en vertu de l'article 71 al. 2 par. 1.

faciliter l'exercice de leur droits en cas de violation de ces droits de la part de l'employeur<sup>626</sup>. Comparativement à ces travailleurs, le cadre dont la liberté d'association est violée par son employeur se retrouve donc isolé pour intenter un recours devant les tribunaux de droit commun afin de revendiquer son droit d'exercer les activités protégées par la liberté d'association. Reconnaissons que ce fardeau est très lourd à supporter.

Bien que nous ayons déterminé que le personnel cadre du Québec ne fait pas partie de cette catégorie de travailleurs dont l'État pourrait être constitutionnellement obligé de protéger législativement la liberté d'association, est-ce que cela implique pour autant que l'État ne devrait pas leur offrir une telle protection? À la suite de l'étude que nous avons faite de cette liberté, ainsi que de la situation des cadres, nous estimons que la réponse à cette question devrait être négative. Le fait que le législateur québécois n'ait pas l'obligation constitutionnelle de protéger l'exercice de la liberté d'association par les cadres ne signifie pas pour autant qu'il n'ait pas l'obligation politique de leur offrir cette protection. Nous sommes d'avis que la situation actuelle des cadres au Québec justifie que le législateur se détache de l'état d'esprit selon lequel il doit attendre que les tribunaux le contraignent à légiférer mais qu'il prenne les devants afin que sa législation soit conforme aux valeurs promulguées par les Chartes canadienne et québécoises.

Le caractère essentiel, pour tous les travailleurs, de la liberté d'association a été reconnue par la Cour suprême depuis les premiers arrêts portant sur le sujet. Depuis longtemps considéré comme « la pierre angulaire des relations de travail modernes<sup>627</sup> », le statut universel de cette liberté est aussi consacré par le droit international. L'article 2 de la *Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* stipule que « [l]es travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit [ . . . ] de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations » [nos soulignés]<sup>628</sup>. D'autre part, la Cour suprême a aussi

---

<sup>626</sup> Voir par exemple C.t., art. 15.

<sup>627</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 334 (j. en chef Dickson, diss.); repris dans *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par 115 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>628</sup> *Convention (no 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 67 R.T.N.U. 19, art. 2; L'article 9 prévoit des exceptions en ce qui concerne les membres des forces armées et des forces policières; L'importance des valeurs proclamées par cette Convention internationale ratifiée par le Canada en 1972 a été rappelé par la majorité de la Cour suprême à l'occasion de l'arrêt *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par 115 (j. L'Heureux-Dubé), et par les juges dissidents à l'occasion des arrêts *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 352 (j. en chef Dickson, diss.), *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, précité, note 25, par. 71 (j. Cory et Iacobucci diss.).

reconnu « la nécessité traditionnelle de l'intervention gouvernementale pour rendre exécutoire les droits d'association des travailleurs<sup>629</sup> ». Comme le juge Bastarache l'exprimait à l'occasion de l'arrêt *Dunmore* :

« [...] l'histoire a montré, et les législateurs canadiens ont uniformément reconnu, qu'une attitude de retenue de la part du gouvernement dans le domaine des relations de travail expose la plupart des travailleurs [...] à diverses pratiques déloyales de travail<sup>630</sup>. »

Vu l'importance de l'action gouvernementale pour protéger l'exercice de la liberté d'association dans le domaine des relations de travail pour tous les types de travailleurs, il n'est pas étonnant que dans plusieurs pays industrialisés, des mesures aient été prises par l'État pour assurer cet exercice par les cadres. Par exemple, en France, la Confédération française des cadres, créée en 1944, est reconnue par les pouvoirs publics français comme « étant pleinement représentative dans l'ensemble des prérogatives du droit du travail et du dialogue social, pour le groupe des cadres<sup>631</sup> ». Aux États-Unis, bien que les cadres soient généralement exclus du régime général des relations de travail<sup>632</sup>, les cadres du service postal américain bénéficient d'une exception de taille<sup>633</sup>. Ceux-ci ont la possibilité de se regrouper en syndicats formés uniquement de cadres<sup>634</sup>, l'employeur étant dans l'obligation de négocier activement avec ces syndicats<sup>635</sup>. Les cadres visés par cette exception n'ont toutefois pas le droit de grève, les différends entre employeurs et syndicats étant ultimement réglés par arbitrage<sup>636</sup>.

Toujours en considération de l'importance reconnue de l'intervention étatique dans le domaine des relations de travail, il est facile de comprendre pour quelles raisons les associations de cadres existantes revendiquent un régime de protection de leur liberté d'association depuis plusieurs décennies. La modernisation des relations de travail efface de plus en plus le schéma autrefois relativement net de la distinction entre employeur et employé. Le cadre, anciennement assimilé

---

<sup>629</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par 121 (j. L'Heureux-Dubé).

<sup>630</sup> *Id.*, par. 20 (j. Bastarache).

<sup>631</sup> Claude CAMBUS, *Le syndicalisme de cadres : l'expérience européenne*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca)), p. 1.

<sup>632</sup> *National Labor Realtion Act*, U.S.C. Sec. 152(11)(1982). Pour un bref historique de l'exclusion des cadres du régime syndical général américain, voir la note n° 337.

<sup>633</sup> *Postal Reorganization Act*, Public Law 91-375; Paul M. SWIERCZ, «Quasi-Collective Bargaining : Supervisory Representation in the U.S. Postal Service», (January 1992) 43 *Labor Law Journal* 131.

<sup>634</sup> P. M. SWIERCZ, *loc. cit.*, note 633, 137.

<sup>635</sup> *Id.*, p. 138.

<sup>636</sup> *Id.*, p. 132.

unanimement à l'employeur, aujourd'hui se retrouve à l'occasion dans une position analogue à celle de l'employé et ce, plus particulièrement lorsque vient le temps de négocier ses propres conditions de travail avec cet employeur. En février 2001, à l'occasion de l'adoption du projet de loi n° 182<sup>637</sup>, la Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ) déposait à la Commission de l'économie et du travail un mémoire intitulé *Reconnaître aux cadres le droit à la négociation collective*<sup>638</sup>. Dans ce mémoire, la CNCQ déplorait entre autres que le nouveau projet de loi ne soit pas l'occasion de mettre fin à l'exclusion des cadres à l'article 1 l) du *Code du travail* qui a pour effet de « ne leur offrir aucune protection dans l'exercice de leur droit d'association »<sup>639</sup>. Elle y recommandait de plus d'octroyer aux cadres le droit de bénéficier des protections prévues au *Code du travail* ainsi qu'un régime d'association et de relations collectives de travail propre à ceux-ci<sup>640</sup>. Ces recommandations n'ont pas été suivies par le gouvernement québécois, lui qui fait pourtant miroiter l'adoption d'un tel régime depuis plus de trente ans<sup>641</sup>.

Pourtant, la mise sur pied d'un tel régime ne serait-elle pas simplement une transposition à tous les cadres du Québec d'un régime déjà en vigueur dans le secteur public au Québec? Comme nous l'avons vu précédemment, le gouvernement québécois a reconnu certains droits aux associations représentant les cadres à son emploi, dont celui de présenter des revendications collectives portant sur les conditions de travail de leurs membres. Nous avons aussi vu que, par l'adoption de certains décrets sur les relations de travail, l'État a mis en place un certain « syndicalisme de cadres en marge du *Code du travail* »<sup>642</sup>, concentré dans les secteurs public et parapublic. Par conséquent, il nous semble être en présence d'une antinomie entre ce régime de décrets établis par le gouvernement et l'exclusion des cadres de tout régime de relations collectives de travail. D'un

---

<sup>637</sup> Projet de loi n° 182, *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 2001, adopté sous L.Q. 2001, c.26.

<sup>638</sup> CNCQ, *op. cit.*, note 15.

<sup>639</sup> *Id.*, p. 2.

<sup>640</sup> *Id.*, p. 19.

<sup>641</sup> Si l'on se fie au Journal des débats du 16 juillet 1970<sup>641</sup>, le ministre Laporte préparait certains projets concernant le syndicalisme des cadres au Québec : « nous aurons, à ce moment-là [1972], ce que j'espère, mais ce à quoi je ne m'engage pas, le syndicalisme des cadres ou, alors, nous proposerons que le délai de 1972 soit prolongé. »; Commentaire du ministre Laporte dans *Journal des débats*, Première session, 29<sup>e</sup> Législature, Vol. 10, No. 19, 16 Juillet 1970, p. 1205; voir aussi les commentaires du député de l'opposition Charles Tremblay du 6 juillet 1971 : « Nous voterons nécessairement pour ce projet de loi, mais avec l'espoir que le ministre nous présentera, dans un avenir assez rapproché, une loi qui amenderait le Code du travail afin de permettre à tout le personnel de cadres de toutes les associations de la province de Québec de se syndiquer et de négocier des conventions collectives de travail », Commentaire du député de l'opposition Charles Tremblay dans *Journal des débats*, Deuxième session, 29<sup>e</sup> Législature, Vol. 11, No. 69, 6 juillet 1971, p. 3065.

<sup>642</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

côté, dans son rôle de législateur, l'État exclut, pour différentes raisons<sup>643</sup>, les cadres du régime de relations collectives de travail et par le fait même, des protections que ce régime accorde à l'exercice de la liberté d'association, sans prévoir pour ces travailleurs un régime parallèle à celui-ci. De l'autre côté, cette fois dans son rôle d'employeur, l'État met en place un véritable régime de relations collectives de travail avec une grande partie des cadres à son emploi, en reconnaissant certaines associations comme représentant ces cadres et en s'engageant à consulter ces associations lors de la détermination des conditions de travail de ces travailleurs. On peut légitimement se demander pourquoi le législateur québécois n'a pas, jusqu'à aujourd'hui, jugé adéquat de mettre sur pied un régime législatif de relations collectives accessible à tous les cadres du Québec alors que celui-ci soutient, depuis plus de 30 ans, un régime de relations collectives de travail qui régit ses propres relations avec la majorité des cadres à son emploi ? Dans une société où l'égalité est au cœur de nos valeurs fondamentales, un tel clivage – qui n'est pas expliqué ou justifié par des considérations objectives – nous paraît difficilement compréhensible.

De plus, la mise sur pied d'un régime de protection de la liberté d'association accessible aux cadres ne constitue, à notre avis, ni une tâche insurmontable, ni une révolution dans le monde des relations de travail. Dans l'optique où il s'agirait de concilier la situation actuelle du personnel cadre du Québec avec la conception de la liberté d'association que la Cour suprême du Canada a reconnue jusqu'à aujourd'hui, nous sommes d'avis que le moyen le plus simple de parvenir à un tel régime serait de bonifier la *Loi sur les syndicats professionnels*<sup>644</sup> et y incluant des protections similaires à celles que le législateur ontarien a reconnues aux travailleurs agricoles au lendemain de l'arrêt *Dunmore* dans la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*<sup>645</sup>. En effet, comme nous l'avons démontré précédemment, la *LSP* ne « protège » pas, au sens propre, les cadres dans l'exercice de leur liberté d'association<sup>646</sup>. Les dispositions de cette loi portent généralement sur les moyens de formation et de gestion de l'association, ainsi que sur les pouvoirs de cette association. Aucune protection n'est prévue pour les cadres qui désirent se prévaloir de ces dispositions<sup>647</sup> ni pour l'association elle-même. Pour faire de la *LSP* un véritable régime de

---

<sup>643</sup> Pour des exemples de ces raisons, voir la note n° 334.

<sup>644</sup> L.R.Q., c. S-40.

<sup>645</sup> L.O. 2002, ch. 16 (ci après citée *LPEA*).

<sup>646</sup> Voir la section sur la *Loi sur les syndicats professionnels* au troisième chapitre de la deuxième partie.

<sup>647</sup> On peut mettre un bémol à cette affirmation pour ce qui concerne le droit des cadres de se prévaloir de l'entente négociée par leur association ( *LSP* art. 23).

protection de cette liberté, il faudrait donc y ajouter au moins les protections prévues à la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, c'est-à-dire : la protection contre les menaces, contraintes, la discrimination ou les manœuvres déloyales de travail de la part de l'employeur visant à empêcher les travailleurs de s'associer<sup>648</sup>, la protection contre l'ingérence de l'employeur dans « la formation, le choix ou l'administration d'une association d'employés<sup>649</sup> », ainsi qu'une obligation pour l'employeur d'octroyer à l'association qui représente ses employés une « occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi d'un ou de plusieurs de ses membres qui sont employés par cet employeur<sup>650</sup>. » Un tel exercice permettrait, à notre avis, de mettre à la disposition des cadres du Québec un régime de protection de l'exercice de leur liberté d'association compatible avec les droits que la Cour suprême accorde à tous les travailleurs en vertu de cette liberté et ce, sans révolutionner le domaine des relations employeurs-cadres. Nous sommes d'avis qu'une telle bonification de la *LSP* aurait comme effet de donner un coup de fouet aux associations de cadres existantes, redéfinissant leur rôle quant à la représentation de leurs membres auprès de l'employeur, rôle qui, actuellement, est aléatoire dans bien des cas.

Pour terminer, notons que même la mise en place d'un tel régime ne garantirait toujours pas au personnel cadre du Québec un droit à la négociation collective de ses conditions de travail. Pourtant, il s'agit là d'un des principaux droits revendiqués par la CNCQ dans son mémoire qui, d'ailleurs, était intitulé *Reconnaître aux cadres le droit à la négociation collective*. Or, la Cour suprême a déterminé de façon constante depuis les premiers arrêts ayant traité de la liberté d'association que la négociation collective ne constituait pas une activité protégée par l'al. 2d). Malgré cela, certains auteurs considèrent que la reconnaissance par la Cour, à l'occasion de l'arrêt *Dunmore*, que cette liberté comprend le droit de présenter des « revendications collectives auprès de l'employeur<sup>651</sup> » constitue une ouverture de celle-ci vers la reconnaissance constitutionnelle du droit à la négociation collective<sup>652</sup>. Bien que le juge Bastarache ait, dans cet arrêt, clairement réitéré la position antérieure de la Cour sur ce point<sup>653</sup>, nous sommes d'avis que *Dunmore* constitue indiscutablement une base solide pour un élargissement de la protection que la liberté

---

<sup>648</sup> *LPEA* art. 9.

<sup>649</sup> *LPEA* art. 8.

<sup>650</sup> *LPEA* art. 5.

<sup>651</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 26 (j. Bastarache).

<sup>652</sup> Voir entre autre : P. HUGHES, *loc. cit.*, note 167, 47.

<sup>653</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 17 (j. Bastarache).

d'association offre aux travailleurs dans leurs relations avec leur employeur par rapport à la jurisprudence antérieure. Il ne semble donc pas totalement exclu que, dans un avenir que l'on souhaite proche, la Cour suprême en vienne à réexaminer sa position et reconnaisse que le droit de négociation collective soit protégé par cette liberté<sup>654</sup>. Après tout, bien que la Cour suprême ait clairement énoncé qu'une grève ne constitue pas l'équivalent collectif d'un arrêt individuel de travail<sup>655</sup>, il nous est toujours difficile de comprendre en quoi la négociation collective ne constituerait pas l'exercice collectif, par les travailleurs, de leur droit légitime de négocier individuellement leurs conditions de travail<sup>656</sup>.

Pour finalement conclure cette recherche en quelques mots, il semble donc que la situation du personnel cadre du Québec n'ait pas évolué au cours des dernières années en ce qui a trait à la possibilité d'exercer leur droit constitutionnel d'association. D'un côté, malgré une certaine volonté populaire<sup>657</sup>, des pressions constantes de la part des associations de cadres existantes et de nombreuses promesses d'ouverture de la part des gouvernements au cours des 30 dernières années, les cadres sont toujours dans une situation législative similaire à celle où ils étaient en 1970. D'un autre côté, bien que la Cour suprême ait récemment reconnu que l'État peut avoir l'obligation de protéger législativement la liberté d'association de certains travailleurs, celle-ci a réservé ce droit à un régime législatif, à certains types de travailleurs dont les cadres ne font vraisemblablement pas partie. On peut donc dire que, bien que le droit du travail ait subi plusieurs transformations au cours des dernières années, pour ceux qui, somme toute, constituent les grands exclus du *Code du travail*, le jour de la mise sur pied d'un « régime de relations de travail formel, entier et particulier<sup>658</sup> » n'est pas encore arrivé.

---

<sup>654</sup> Rappelons que cette approche était préconisée par les juges dissidents à l'occasion de la trilogie du droit du travail de 1987 et de l'arrêt *IPFPC*, précité, note 30.

<sup>655</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, note 27, p. 410 (J. McIntyre), p. 367 (J. en chef Dickson, diss.); S. M. BARRETT, *loc. cit.*, note 80, 92.

<sup>656</sup> N'oublions pas que l'exercice collectif d'un droit individuel légitime est protégé par l'al. 2d) de la Charte; *IPFPC*, précité, note 30, p. 402 (J. Sopinka); repris dans *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, précité, note 7, par. 14 et 15 (J. Bastarache).

<sup>657</sup> À l'occasion d'un sondage réalisé par la firme Som en juin 1999 auprès de 1011 répondantes et répondants, 78,4 % des personnes sondées se montraient favorables au fait que les cadres bénéficient du droit de négocier collectivement leurs conditions de travail (33,8 % très favorable; 44,6 % plutôt favorable); CNCQ, *op. cit.*, note 15, p. 11.

<sup>658</sup> R. BLOUIN, *op. cit.*, note 13, p. 7.

# TABLES BIBLIOGRAPHIQUES

## A) LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

### Canada

*Charte canadienne des droits et liberté*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982, R.-U., ch. 11)].

*Code canadien du travail*, L.R.C (1985), ch. L-2.

*Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46.

Décret C.P. 1003, 17 février 1944, dans *Décrets, ordonnances et règlements canadiens de guerre*, 1944, vol. I, Ottawa, 1944, 465.

*Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différents du travail*, S.R.C. 1952, c. 152.

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35.

### Québec

*Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

*Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

*Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres supérieurs*, L.R.Q., c. F-3.1.1, r.0.3.

*Loi instituant une commission des relation ouvrières*, S.R.Q. 1941, ch. 162A [ad. Par S.Q. 1944, ch. 30].

*Loi sur les compagnies*, L.R.Q., c. C-38.

*Loi sur les différends entre les services publics et leurs employés*, S.R.Q. 1941, c. 163.

*Loi des différends ouvriers du Québec*, L.Q. 1901, c. 21.

*Loi modifiant le code du travail*, L. Q., 1969, chap. 47.

*Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c.26.

*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

*Loi sur l'organisation territoriale municipale*, L.R.Q., ch. O-9.

*Loi sur la réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*, L.Q. 2000, ch. 56.

*Loi relative aux salaires des ouvriers*, L.Q. 1937, c. 49.

*Loi des salaires raisonnables*, L.Q. 1937, c. 50.

*Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40.

## **Autres provinces canadiennes**

*Human Code of British Columbia*, S.B.C. 1973 2e session, c. 119.

*Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*, L.O. 1994, ch. 6 [abr. 1995, ch. 1, art. 80].

*Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*, L.O. 1995, ch. 1.

*Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, L.O. 2002, ch. 16.

*Loi sur les relations de travail*, L.R.O. 1980, ch. 228.

*Public Service Act*, R.S.N.W.T. 1974, ch. P-13.

*Northwest Territories Public Service Association Act*, R.S.N.W.T. 1974, ch. N-2.

## **Législation étrangère (États-Unis)**

*Labor Management Relation Act*, 61 Stat. 136 (1947).

*National Labor Relation Act*, 49 Stat. 499 (1935) (Wagner Act).

*National Labor Relation Act*, 29 USC § 151 (1994).

*Postal Reorganization Act*, Public Law 91-375.

## B) JURISPRUDENCE

### Canada

*Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. La Reine*, (1984) 2 C.F. 889.

*Assoc. des femmes autochtones du Canada c. Canada*, [1994] 3 R.C.S. 627.

*Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (Nabet) et Société Radio-Canada*, (1984) 55 d.i. 197.

*R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295.

*Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés*, [1996] 2 R.C.S. 345.

*British Columbia Telephone Co.*, [1977] 2 Can. L.R.B.R. 385 (Can.).

*Collymore v. Attorney-General*, [1970] A.C. 538.

*Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989.

*Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016.

*Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 513.

*Frennette c. Métropolitaine (La), compagnie d'assurance-vie*, [1992] 1 R.C.S. 647.

*Godbout c. Longueil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844.

*Haig c. Canada*, [1993] 2 R.C.S. 995.

*Hunter c. Southam Inc.*, [1984] 2 R.C.S. 145.

*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367.

*Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145.

*La Banque de Nouvelle-Écosse c. Le conseil canadien des relations de travail* [1978] 2 C.F. 807.

*Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211.

*McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229.

*Métallurgistes unis d'Amérique et Cominco Ltd.*, (1981) 40 d.i. 75.

*Oil Chemical and Atomic Workers International Union c. Imperial Oil Ltd.*, [1963] S.C.R. 584.

*Office and Technical Employees' Union, local 378 et Greyhound Lines of Canada Ltd.*, (1974) 4 d.i. 23.

*Office canadien de commercialisation des oeufs c. Richardson*, [1998] 3 R.C.S. 157.

*Osborne c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1991] 2 R.C.S. 69.

*P.G. du Canada c. Jolly*, [1975] C.F. 216 (Div. D'appel) .

*P.G. du Canada c. Montréal*, 1978] 2. R.C.S. 770.

*Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665.

*R. c. Advance Cutting & Coring Ltd*, [2001] 3 R.C.S. 209.

*Renvoi relatif à la Public Service Employee (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313.

*SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460.

*Society of telephone Engineers and managers et British Columbia Telephone Compagny*, (1977) 20 d.i. 239.

*Society of Telephone of British Columbia et British Columbia Telephone Company*, (1977) 20 d.i. 239.

*Syndicat canadien de la fonction publique et C.J.R.P. Radio Provinciale Limitée*, (1975) 11 d.i. 35.

*Syndicat international des débardeurs et magasiniers, contremaîtres de navires et de quoi, section locale 514 et Western Stevedoring Company Limited*, (1975) 12 d.i. 94.

*Syndicat des travailleurs en communication du Canada et Compagnie Northern Electric Limitée*, (1976) 16 d.i. 237.

*Vancouver Wharves Ltd.*, [1975] 1 Can. L.R.B.R. 162 (Can.).

*Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493.

*Winnipeg School Division N° 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150.

## Québec

*Alliance internationale des employés de scène et de cinéma, section locale 56 et Société de la salle Jean-Grimaldi*, D.T.E. 2003T-889.

*Association des détaillants en alimentation du Québec c. Ferme Carnaval Inc.*, [1986] R.J.Q. 2513 (C.S.).

*Association des médecins cliniciens enseignants du Québec c. Université Laval*, (1975) T.T. 30.

*Alliance des infirmières de Montréal et Hôpital Charles Lemoyne*, (1970) C.E. 499.

*R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295.

*Bourget c. Association Agaparc*, (1999) R.J.D.T. 1193 (C.T.), D.T.E. 99T-773 (C.T.).

*Brisson c. 9027-4580 Québec Inc.*, C.T. 452 D.T.E. 97T-1118 (C.T.).

*Bureau des services financiers et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4582*, D.T.E. 2003T-685.

*Canadian Union of Public Employees c. Gouvernement of Saskatchewan at the Psychiatric Centre, Yorkton*, 64 C.L.L.C. 16,036.

*Commission des normes du travail c. Beaulieu*, QCCA 200-09-001845-988 (2001-01-09).

*Commission scolaire Seigneurie c. Syndicat canadien de la fonction publique, section 2416 T.T. (Montréal)* 500-28-000984-823, 8 mars 1983, D.T.E. 83T-289.

*Conseillers en placement Pemp Inc c. Couture*, D.T.E. 94T-1073 (C.S.), J.E. 94-1497 (C.S.).

*Corporation du Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1994] R.J.Q. 1324, 1333 (C.S.) (en appel : no 500-09-000937-946).

*Delisle c. Canada*, [1990] R.J.Q. 234.

*Delisle c. Canada*, (1997), 144 D.L.R. (4th) 301.

*Deschamps c. Garderie Patachou*, (1995) C.T. 72, D.T.E. 95T-340 (C.T.).

*Ford c. Procureur général du Québec*, [1985] C.S. 147 confirmé en appel sous *Procureur général du Québec c. La chaussure Brown's Inc.*, C.A., Montréal, no 500-09-000109-850, 22 déc.

*Gaylor c. Couture*, (1988) R.J.Q. 1205 (C.A.).

*Hôpital Cloutier v. Association professionnelle des physiothérapeutes du Québec et Union des employés de service d'Édifices*, loc. 298, (1970) T.T. 251.

*Hôpital du Sacré-Coeur c. Brière*, J.E. 81-183 (C.S.)

*Hôpital Reine-Élisabeth de Montréal c. Rochon*, (1996) R.J.Q. 1862 (C.S.), appel rejeté (1996) R.J.Q. 2804 (C.A.).

*Hôpital St-Augustin c. Syndicat des employés de l'Hôpital St-Augustin*, (1977) T.T. 180.

*Hôtel-Dieu d'Arthabaska c. le Syndicat des employés d'Hôpitaux et Hospices du Comté d'Arthabaska*, (1970) T.T. 31.

*Institut Mont d'Youville c. Syndicat des employés du Mont D'Youville (CSN)*, (1973) T.T. 471.

*Kealty c. Société internationale de télécommunication aéronautique (Sita) Inc.*, (1991) R.J.Q. 397 (C.S.).

*Laiterie Perrette Ltée et J. Campeau*, (1973) T.T. 141.

*Le Soleil Limitée c. Syndicat des journalistes de Québec*, (1973) T.T.292.

*Lortie c. La Reine*, [1985] C.A. 451.

*Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 et Emballage performant inc.*, D.T.E. 2003T-1147.

*Monsieur Muffler Limitée c. Syndicat des travailleurs de Monsieur Muffler (C.S.N.)*, (1985) T.T. 297.

*Montreal Newspaper Guild, American Paper Guild et The Montreal Star Company Limited*, (1964) R.D.T. 532.

*Montréal Star, Toronto Newspaper Guild et The Globe & Mail Limited*, 63 C.L.L.C. 16, 290.

*Office and Technical Employees' Union, local 378 et Greyhound Lines of Canada Ltd.*, (1974) 4 d.i. 23.

*Ouimette c. Canada (Procureur général)*, (2002) R.J.Q. 1228 (C.A.).

*Pie IX Dodge Chrysler Inc. c. Marchand*, (1998) R.J.Q. 2382 (C.S.).

*Ptack c. Comité de discipline de l'Ordre des dentistes du Québec*, [1985] C.S. 969.

*Protection de la jeunesse – 193*, [1986] R.J.Q. 736.

*R. c. Da Giovanni Raccuglia Fruit Store Ltd.*, [1986] D.L.R. 11.

*Regroupement des pompiers de Drummondville et Drummondville (Ville de)*, D.T.E. 2004T-237.

*Richard c. Falardeau*, [1985] C.S. 1141.

*Saar Foundation Canada Inc. c. Baruchel*, (1990) R.J.Q. 2325 (C.S.).

*Sawant c. 2700620 Canada Inc.*, D.T.E. 94T-1366 (C.S.), J.E. 94-1956 (C.S.).

*Swait c. Board of trustees of Maritime transportation Unions*, (1966) 61 D.L.R. (2d) 317 (Qué. C.A.).

*Syndicat canadien des officiers de marine marchande et International Union od District 50, United mines Workers of America, et Place Victoria Saint-Jacques*, (1971) T.T. 163.

*Syndicat des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-cœur de Montréal*, (1983), C.A. 144.

*Syndicat national des employés du service social du diocèse de St-Jean Inc. c. Service social du diocèse de St-jean Inc. (Le)*, (1971) R.D.T. 241 (T.T.).

*Syndicat des employés de l'Hôtel-dieu de Lévis (CDN) c. Hôpital Hôtel-dieu de Lévis*, (1974) T.T. 67.

*Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est du Québec (C.S.Q.) et Centre hospitalier de Chandler*, D.T.E. 2004T-67.

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

*Syndicat des travailleuses et des travailleurs des agents distributeurs du Progrès du Saguenay (C.S.N.) et Progrès du Saguenay*, D.T.E. 2003T-807.

*Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 333 et Boulangerie Au Pain doré ltée*, D.T.E. 2003T-592.

*Union des employés de commerce, loc. 500 et Provigo Montréal Inc.*, (1974) T.T. 382

*Université du Québec à Montréal c. Syndicat des professeurs de l'Université du Québec (Montréal)*, (1971) T.T. 21.

*Whitfield c. Can. Marconi*, (1967) 68 D.L.R. (2d) 251 (Qué. C.A.).

## **Autres provinces canadiennes**

*Calvert-Dale Estates Ltd.*, [1971] O.L.R.B. Rep. Feb. 58.

*Cuddy Chicks Ltd.*, [1988] O.L.R.B. Rep. May 468.

*Dolphin Delivery Ltd. V. Retail Wholesale & Departement Store Union, Local 580* (1984)10 D.L.R. (4th) 198 (C.A.C.-B.).

*Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 182 D.L.R. (4th) 471, (1999), *Cour d'appel de l'Ontario*.

*Halifax Police Officers and NCO's Association v. City of Halifax* (1984), 11 C.R.R. 358 (C.S.N.-é., D.P.I.).

*Newfoundland Association of Public Employees v. The Queen in Right of Newfoundland* (1985), 14 C.R.R. 193 (C.S.T.-N., D.P.I.).

*Re Chung and Amalgamated Clothing & Textile Workers' Union*, (1986), 54 O.R. (2d) 650.

*Re Prime and Manitoba Labour Board* (1983), 3 D.L.R. (4th) 74 (B.R. Man.).

*Re Retail, Wholesale & Department Store Union, Locals 544, 496, 635 and 955 and Government of Saskatchewan* (1985), 19 D.L.R. (4th) 609.

*Re Service Employees' International Union, Local 204 and Broadway Manor Nursing Home* (1983), 44 O.R. (2d).

*Spruceleigh Farms*, [1972] O.L.R.B. Rep. Oct. 860.

*Wellington Mushroom Farm*, [1980] O.L.R.B. Rep. May 813.

## **Étrangère (États-unis)**

*Beverly California Corp. v. NLRB*, 970 F. 2d 1548 (1992).

*Beverly Enterprise Virginia v. NLRB*, 165 F.3d 290, 294 (4<sup>th</sup> Cir. 1999).

*Glenmark Assocs, v. NLRB*. 147 F.3d 333, 335-37 (4<sup>th</sup> Cir. 1998).

*Nymed inc.*, 320 N.L.R.B. 806 (1996).

*NLRB v. Beacon Light Christian Nursing Home*, 825 F. 2d 1076 (1987).

*NLRB v. Bell Aerospace co.*, 416 U.S. 267, 94 S. Ct. 1757 (1974).

*NLRB v. Health Care & Relirement Corp.*, 114 S. Ct. 1778, (1994).

*NLRB v. Yeshiva University* 444 US 672, 100 S. Ct. 856 (1980).

*Northcrest Nursing Home*, 1993 NLRB LEXIS 1284 \*12 (1993).

*Packard Motor Car Co. v. NLRB*, 330 U.S. 485, 91 L. Ed. 1040 (1947).

*Palace Laundry Dry Cleaning*, 75 N.L.R.B. 320 (1947).

*Providence Hosp.*, 320 N.L.R.L. 717 (1996).

## C) DOCTRINE

### Monographie

ADAMS, George W., *Canadian Labor Law*, Second Edition, Aurora, Canada Law Books inc., 1993, dernière mise à jour en novembre 2002, no.18.

ARON, R., *Essai sur les libertés*, Paris, Hachette, 1998.

ASSOCIATION DE PLANIFICATION FISCALE ET FINANCIÈRE, *Rémunération des cadres : colloque*, Montréal, Association de planification fiscale et financière, 1992.

ASSOCIATION DE PLANIFICATION FISCALE ET FINANCIÈRE, *Rémunération des cadres et nouvelles technologies de l'information : colloque*, Montréal, Association de planification fiscale et financière, 1992.

BANASAYAG, M., *Les droits de l'homme : une idéologie ?*, Paris, La Découverte, 1986.

BEAUDOIN, G.-A. et P. THIBAUT, *Les droits et libertés au Canada*, Montréal, Wilson et Lafleur, 2000.

BEAULIEU, Marie-Louise, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs de travail*, 1955, Les presses de l'Université Laval, Québec, 540 pages.

BENDEL, Michael, « La liberté d'association dans l'optique de la Charte canadienne des droits et libertés », dans Turp, D. et Beaudoin, G.-A., *Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1986.

BLOUIN, Rodrigue, *Le particularisme de la politique législative concernant la syndicalisation des cadres au Québec et la nouvelle réalité de l'emploi*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca) ).

BOUCAUD, C., *L'épanouissement social des droits de l'Homme*, Paris, Bloud et cie, 1909.

- BOUCAUD, C., *Les droits de l'État et les garanties civiques du droit naturel*, Paris, Bloud et cie, 1908, 80 p.
- BOURGEOIS, B., *Philosophie et droits de l'homme de Kant à Marx*, Paris, Presse universitaire de France, 1990.
- BRUN, Henri, *Charte des droits de la personne : Législation, jurisprudence et doctrine*, Montréal, Wilson et Lafleur ltée, 2003.
- BRUN, Henri et al., *Droit constitutionnel*, 4<sup>e</sup> éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2002.
- BRUNELLE, Christian, « Les droits et libertés fondamentaux », dans *Droit public et administratif*, Collection de droit 2002-2003, vol. 7, École du Barreau de Québec, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2002, p. 19.
- BRUNELLE, Christian, *L'application de la Charte canadienne des droits et libertés aux institutions gouvernementales*, Mémoire de maîtrise, Ottawa, Faculté des études supérieures, Université d'Ottawa, 2000, 491 pages.
- BRUNELLE, Christian, *Diversité de la main d'œuvre et discrimination : du devoir de juste représentation à l'obligation d'accommodement syndical*, Thèse de doctorat, Ottawa, Faculté des études supérieures, Université d'Ottawa, 2000, 491 pages.
- BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS, *La rémunération dans le secteur des entreprises du Canada 1991 : principaux points des études effectuées par le Bureau de recherches sur les traitements et portant sur les salaires dans le secteur des entreprises*, Ottawa, Bureau de recherches sur les traitements, Commission des relations de travail dans la fonction publique, Canada, 1991.
- CAMBUS, Claude, *Le syndicalisme de cadres : l'expérience européenne*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca) ).
- CANADA, Équipe spécialisée en relations de travail. *Les relations du travail au Canada : Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*. Ottawa : Bureau du Conseil privé, 1968.
- CARDIN, *Les relations du travail au Canada face aux changements technologiques*, Ottawa, Imprimeurs de la Reine, 1967, 66 pages.
- CAVALLUZZO, P.J.J., « Freedom of association : Its effect upon collective bargaining and trade unions », dans *Labour Law Under the Charter*, Kingston, Éditions Queen's Law journal and industrial relation centre, 1988.
- CAZA, Charles, *Loi sur les normes du travail : législation, jurisprudence et doctrine*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2001, 698 pages.
- CNCQ, *Reconnaître aux cadres le droit à la négociation collective*, Mémoire de la Confédération nationale des cadres du Québec à la Commission de l'économie et du travail, février 2001, 19 p.

COMPA, Lance, *Le syndicalisme de cadres aux États-Unis : mythe ou réalité*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca) ).

COUTU, M., *Les libertés syndicales dans le secteur public*, Cowansville, Yvon Blais, 1989.

DALENCOUR, F., *La philosophie de la liberté*, Haïti, Port-au-Prince, 1947.

DENIS, Serge, *Un syndicalisme pur et simple : mouvements ouvriers et pouvoir politique aux États-Unis, 1919-1939*, Montréal, Boréal, 1986, 512 pages.

DEBOUZY, Marianne, *Travail et travailleurs aux États-Unis*, Paris, La Découverte, 1984, 127 pages.

DUBÉ, Jean-Louis et Nicola Di Iorio, *Les normes du travail*, Sherbrooke, Revue de droit, Université de Sherbrooke, 1987, 442 pages .

ERSTLING, J.-A., *Le droit de se syndiquer*, Genève, Bureau international du travail, 1977.

FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS, *Enquête : traitements des cadres municipaux et effectifs et salaires des services canadiens de police et des incendies : au 1er janvier 1984*, Ottawa, La fédération, 1985.

FLAFEOLE, Pierre et al, *La nouvelle loi sur les normes du travail*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1991, 107 pages.

FREEMAN, Richard B. Et James L. Mediff, *Pourquoi les syndicats ? : Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1984, 286 pages.

FUDGE, Judy et Eric Tucker, *Labour before the law: The regulation of workers' collective action in Canada, 1900-1948*, Don Mills, Oxford University Press, 2001, 398 pages.

GAGNON, Robert P. et al., *Droit du travail*, Québec, Les presse de l'Université Laval, 1991, 1065 pages.

GUÉRIN, Daniel, *Le mouvement ouvrier aux États-Unis de 1866 à nos jours*, Paris, Éditions François Marpero, 1977, 218 pages.

*Halsbury's Laws of England*, 3rd ed., vol. 7. Londre, Butterworths, 1954.

JOLIN L. et G. LEBEL, *L'association : du contrôle à la liberté*, Montréal, Wilson & Lafleur Martel Itée, 2001.

LAPORTE, Pierre, *Code du travail : législation, jurisprudence et doctrine*, Collection «Alter Ego», Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1999.

LEE, R. Alton, *Truman and Taft-Hartley*, Lexington, University of Kentucky Press, 1966, 254 pages.

LYON-CAEN, A. et A. JEAMMAUD, *Droit du travail, démocratie et crise*, Arles, Acte sud, 1986.

MARJOLIN, Robert, *L'évolution du syndicalisme aux États-Unis : de Washington à Roosevelt*, Paris, Librairie Félix Alcan, 1936, 256 pages.

MARSHALL, Ray, *L'Amérique des syndicats*, Paris, Économica, 1978, 122 pages.

MORANGE, J., *La liberté d'association en droit public français*, Paris, Presse universitaire de France, 1977.

MORIN, Fernand, *Rapport collectif de travail*, 2<sup>e</sup> Édition, Montréal, Édition Thémis, 1991, 831 pages.

MORIN, Fernand, *Un véritable Code du travail : un projet réalisable*, Québec, Les publications du Québec, 1986, 40 pages.

MORIN, Fernand et Jean-Yves Brière, *Analyse critique de la Loi modifiant le Code du travail*, Montréal, Les publications CCH, 1994, 80 pages.

MORIN, Fernand et Jean-Yves Brière, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2003.

MORIN, Fernand et Jean-Yves Brière, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1998.

MORIN, Fernand et Jean-Yves Brière, *Réforme du Code du travail, analyse critique*, Brossard, Les publications CCH, 2001, 229 pages.

PEDNEAULT, Jean-François, *Les droits de la personne et les relations de travail*, édition à feuilles mobiles, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc. 2000.

PHILLIPS, O. Hood and Paul Jackson., *Constitutional and Administrative Law*, 6th ed., Londre, Sweet & Maxwell, 1978.

ROUILLARD, Jacques, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal, 1989, 535 pages.

SALES, Arnaud et Noël Bélanger, *Décideurs et gestionnaires : étude sur la direction et l'encadrement des secteurs privé et public*, Québec, Conseil de la langue française, 1985.

SCHLESINGER, Arthur Meier, *L'avènement du New Deal*, Paris, Denoël, 1971, 669 pages.

SÉMINAIRE ORGANISÉ PAR LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU CONSEIL DE L'EUROPE EN COLLABORATION AVEC LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE DE L'ISLANDE, *Liberté d'association*, Dordrecht, Martinus Nijhoff Publishers, 1994, 232 p.

TABLES RONDE, *Doit-on modifier ou non la législation du travail de façon à débloquer le système législatif afin de permettre aux cadres d'avoir des véhicules et un terrain d'expression solide et, du moins, normal ?*, Actes du colloque 2000 de la CNCQ, Publication de la CNCQ, (disponible sur [www.cncq.qc.ca](http://www.cncq.qc.ca) ).

TOCQUEVILLE, A., *De la démocratie en Amérique*, Tome II, Paris, Librairie philosophique J. Vrin, 1990.

## Articles de périodiques

ADAMS, Roy J., « The revolutionary potential of *Dunmore* », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 117.

BARRETT, Steven M., « *Dunmore v. Ontario (Attorney General)* : Freedom of association at the crossroads », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 83.

BLOUIN, Rodrigue, « La C.R.T., le concept de salarié et les nouvelles réalités d'exécution du travail subordonné », (2003) 190 *Développement récent en droit du travail* 137.

BLOUIN, Rodrigue, « La qualification des cadres hiérarchiques par le Code du travail », (1975) 30 *Relations industrielles* 479.

BISSON, Alain-François, « La Charte québécoise des droits et libertés de la personne et le dogme de l'interprétation spécifique des textes constitutionnels », (1986) 17 *R.D.U.S.* 19.

BRUDNEY, James J., « A Famous Victory: Collective Bargaining Protection and the Statutory Aging Process », (1996) 74 *N.C.L. Rev.* 939.

BRUN, Henri, « La Charte des droits et libertés de la personne : domaine d'application », (1997) 37 *Revue du Barreau* 179.

BRUNELLE, Christian et Pierre Verge, « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari constitutionnel perdu ? », (2003) 82 *R. du B. can.* 711.

CRAIG, John et Henry Dinsdale, « A "new trilogy" of the same old story », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 59.

CHARTIER, Roger, « Le syndicalisme de cadres et la législation québécoise du travail », (1965) 20 *Relations Industrielles* 278.

CHARTIER, Roger, « Le syndicalisme est-il la réponse aux problèmes des cadres ? », (1971) 26 *Relations Industrielles* 421.

- COUSINEAU, Jacques, « Le syndicalisme des cadres », (1960) 15 *Relations Industrielles* 492.
- D'AOUST, Claude, « Le Bill 36 et le syndicalisme de cadre », (1970) 25 *Relations Industrielles* 617.
- EWING, K.D., Freedom of association in Canada, (1987) 25 *Alta L. Rev.* 437.
- HUGHES, Patricia, « Dunmore v. Ontario (Attorney General): Waiting for the other shoe », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 27.
- HUNTER, I., « Individual and collective rights in Canada Labour Law », (1993) 22 *man, L.J.* 145.
- ISERMAN, Theodore R., « Unionisation of Supervisors », 32 *American Bar Association Journal* 875.
- KUHLMANN, Patrick M., «The Enigma of NLRA Section 2(11): The supervisory exclusion and the case of the charge nurse», (2000), 1 *Wisconsin Law Review* 157.
- LEMOYNE, Raymond, « Le gérant, le surintendant, le contremaître et le représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés », (1978) *R.D.T.* 449.
- Mac NEIL, Michael, « Union and the Charter : The Supreme Court of Canada and the democratic values », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 3.
- MOREL, André, « La coexistence des Chartes canadiennes et québécoises : problèmes d'interaction », (1986) 17 *R.D.U.S.* 49.
- MORIN, Fernand, « Aperçu général et critique de la Loi modifiant le Code du travail – 13 juin 1969 », (1969) 24 *Relations Industrielles* 623.
- PAVIA, Maire-Luce, «La liberté d'association est-elle et droit constitutionnel et fondamental ?» (2001) 254 *Les petites affiches* 19.
- RICHARD, Marie-Josée, « La liberté d'association sous l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* dans le contexte des relations de travail », (2000) 6 *R.E.J.* 213.
- ROOTHAM, Chris et al., « The expanded scope of union protection under the *Charter* », (2003) 10 *C.L.E.L.J.* 161.
- SOUSI, Gérard, «La loi 1901 en 2001», (2001) 95 *Droit et patrimoine* 8.
- SWIERCZ, Paul M., « Quasi-Collective Bargaining : Supervisory Representation in the U.S. Postal Service », (January 1992) 43 *Labor Law Journal* 131.
- VERGE, Pierre, « Amendement au Code du travail du Québec (Bill 50) », (1969) 24 *Relations industrielles* 603.

VERGE, Pierre, « Bref historique de l'adoption de la représentation syndicale au Québec », (1971)  
12 *Cahiers de droit* 303.

## ANNEXE 1

LOI DE 2002 SUR LA PROTECTION DES  
EMPLOYÉS AGRICOLES  
L.O. 2002, CHAPITRE 16

## **Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles, L.O. 2002, CHAPITRE 16**

### **Objet**

1. (1) **Objet de la présente loi.** La présente loi a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale. 2002, chap. 16, par. 1 (1).

(2) **Idem.** Les droits des employés agricoles visés au paragraphe (1) sont les suivants :

1. Le droit de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association.
2. Le droit de participer aux activités légitimes d'une association d'employés.
3. Le droit de réunion.
4. Le droit de présenter des observations à leurs employeurs, par l'intermédiaire d'une association d'employés, au sujet de leurs conditions d'emploi.
5. Le droit d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination. 2002, chap. 16, par. 1 (2).

### **Interprétation**

2. (1) **Interprétation.** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«**agriculture**» S'entend de tous ses domaines d'activité, notamment la production laitière, l'apiculture, l'aquiculture, l'élevage du bétail, dont l'élevage non traditionnel, l'élevage des animaux à fourrure et de la volaille, la production, la culture et la récolte de produits agricoles, y compris les oeufs, les produits de l'érable, les champignons et le tabac, et toutes les pratiques qui font partie intégrante d'une exploitation agricole. La présente définition exclut toutefois tout ce qui n'a pas ou n'aurait pas été établi comme étant de l'agriculture aux termes de l'article 2 de la loi qu'a remplacée la *Loi de 1995 sur les relations de travail* telle qu'elle existait au 22 juin 1994. («agriculture»)

«**association d'employés**» Association d'employés formée pour agir de concert.  
(«employees' association»)

«**employé**» Employé qui est employé dans l'agriculture. («employee»)

«**employeur**» S'entend des personnes suivantes :

a) l'employeur d'un employé;

b) toute autre personne qui, agissant pour le compte de l'employeur, contrôle ou dirige l'emploi de l'employé ou en est directement ou indirectement responsable. («employer»)

«**Tribunal**» Le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales maintenu par l'article 14 de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales*. («Tribunal») 2002, chap. 16, par. 2 (1).

(2) **Statut des associations.** Les associations d'employés, les associations patronales et les autres entités qui peuvent être parties à une instance introduite en vertu de la présente loi sont réputées des personnes pour l'application des dispositions de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* ou des règles adoptées en vertu de celle-ci et qui s'appliquent à des parties. 2002, chap. 16, par. 2 (2).

**3. Recrutement interdit durant les heures de travail.** La présente loi n'a pas pour effet d'autoriser une personne ou une entité à essayer de persuader un employé, durant ses heures de travail et sur le lieu de ce dernier, de devenir ou demeurer membre d'une association d'employés ou de s'en abstenir. 2002, chap. 16, art. 3.

**4. Propriété privée.** Sous réserve de l'article 7, la présente loi n'a pas pour effet de conférer un nouveau droit d'entrée sur une propriété privée ni un nouveau droit d'occupation ou d'utilisation d'une telle propriété. 2002, chap. 16, art. 4.

### **Droits des employés agricoles**

**5. (1) Observations.** Un employeur donne à une association d'employés une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi d'un ou de plusieurs de ses membres qui sont employés par cet employeur. 2002, chap. 16, par. 5 (1).

(2) **Idem.** Il est entendu que l'association d'employés peut présenter ses observations par l'intermédiaire d'une personne qui n'en est pas membre. 2002, chap. 16, par. 5 (2).

(3) **Occasion raisonnable.** Pour l'application du paragraphe (1), les éléments suivants sont pertinents lorsqu'il s'agit d'établir si une occasion raisonnable a été donnée :

1. Le moment où les observations sont présentées par rapport aux dates de plantation et de récolte.

2. Le moment où les observations sont présentées par rapport aux préoccupations qui peuvent surgir pendant la gestion d'une exploitation agricole, notamment les conditions atmosphériques, la santé et la sécurité des animaux ainsi que la santé des végétaux.

3. La fréquence et la répétitivité des observations. 2002, chap. 16, par. 5 (3).

(4) **Idem.** Le paragraphe (3) ne doit pas s'interpréter comme donnant une liste complète d'éléments pertinents. 2002, chap. 16, par. 5 (4).

(5) **Idem.** L'association d'employés peut présenter ses observations oralement ou par écrit. 2002, chap. 16, par. 5 (5).

(6) **Idem.** L'employeur écoute les observations qui lui sont présentées oralement et lit celles qui lui sont présentées par écrit. 2002, chap. 16, par. 5 (6).

(7) **Idem.** Si les observations lui sont présentées par écrit, l'employeur informe l'association d'employés par écrit qu'il les a lues. 2002, chap. 16, par. 5 (7).

**6. Obligation de l'association d'employés.** Une association d'employés ne doit pas faire preuve de mauvaise foi, ni se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire dans la représentation de ses membres. 2002, chap. 16, art. 6.

**7. (1) Droit d'accès.** Le présent article s'applique lorsque des employés d'un même employeur résident sur la propriété de l'employeur ou sur une propriété dont il commande l'accès. 2002, chap. 16, par. 7 (1).

(2) **Idem.** Sur présentation d'une requête écrite à cet effet par une personne ou une entité, le Tribunal peut, par ordonnance, permettre l'accès à la propriété visée au paragraphe (1) aux fins de solliciter l'adhésion des employés à une association d'employés. 2002, chap. 16, par. 7 (2).

(3) **Audience.** Le Tribunal tient une audience pour déterminer quelle ordonnance il doit rendre, le cas échéant. 2002, chap. 16, par. 7 (3).

(4) **Parties.** Sont parties à l'audience :

a) le requérant;

b) l'employeur qui est propriétaire de la propriété ou qui en commande l'accès;

c) les autres personnes et entités que précise le Tribunal. 2002, chap. 16, par. 7 (4).

(5) **Idem.** L'ordonnance peut être assortie des conditions que le Tribunal estime indiquées. 2002, chap. 16, par. 7 (5).

(6) **Restriction.** Le Tribunal ne doit pas rendre d'ordonnance permettant l'accès à la propriété en vertu du paragraphe (2) à moins que la personne ou l'entité qui demande l'ordonnance ne le convainque qu'elle est nécessaire pour communiquer efficacement avec les employés afin de former une association d'employés ou de recruter des membres. 2002, chap. 16, par. 7 (6).

(7) **Idem.** Lorsqu'il rend une ordonnance permettant l'accès, le Tribunal veille à ce que l'accès n'entrave pas indûment ce qui suit :

a) les pratiques agricoles normales, y compris celles qui visent à contrôler la qualité des produits agricoles;

b) les pratiques agricoles novatrices ou expérimentales;

c) la santé et la sécurité des êtres humains;

d) la santé et la sécurité des animaux;

e) la santé des végétaux;

f) la plantation, la croissance et la récolte;

g) les besoins en matière de bio-sécurité;

h) le droit à la protection de la vie privée et le droit de propriété. 2002, chap. 16, par. 7 (7).

### **Mesures de protection**

**8. Non-ingérence dans les associations d'employés.** Un employeur, une association patronale ou une personne qui agit pour leur compte ne doit pas s'ingérer dans la formation, le choix ou l'administration d'une association d'employés, la représentation des employés par une telle association ou les activités légitimes d'une telle association. Toutefois, l'employeur demeure libre d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il ne recoure pas à la contrainte, à l'intimidation, à des menaces ou à des promesses, ni n'abuse de son influence. 2002, chap. 16, art. 8.

**9. Non-ingérence dans les droits des employés.** Un employeur, une association patronale ou une personne qui agit pour leur compte ne doit pas, selon le cas :

a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne ou faire preuve de discrimination envers une personne en ce qui concerne l'emploi ou une condition d'emploi parce qu'elle était ou est membre d'une association d'employés ou qu'elle exerçait ou exerce un autre droit que lui confère la présente loi;

b) imposer ou proposer d'imposer, dans un contrat de travail, une condition qui vise à restreindre le droit d'un employé ou d'une personne qui cherche un emploi de devenir membre d'une association d'employés ou d'exercer un autre droit que lui confère la présente loi;

c) chercher, par la menace de congédiement ou par toute autre forme de menace, ou par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, ou par un autre moyen quelconque à obliger un employé à devenir ou à ne pas devenir, à continuer ou à cesser d'être membre, dirigeant ou agent d'une association d'employés ou à cesser d'exercer un autre droit que lui confère la présente loi. 2002, chap. 16, art. 9.

**10. Intimidation ou contrainte.** Une personne, une association d'employés, une association patronale ou une autre entité ne doit pas chercher par l'intimidation ou la contrainte à obliger quiconque à devenir ou à ne pas devenir, à continuer ou à cesser d'être membre d'une association d'employés ou d'une association patronale ou à s'abstenir d'exercer un droit que lui confère la présente loi ou de s'acquitter des obligations que lui impose celle-ci. 2002, chap. 16, art. 10.  
Plaintes au sujet de contraventions

**11. (1) Dépôt d'une plainte auprès du Tribunal.** L'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou toute autre personne ou entité qui est directement concernée par une activité rattachée à l'exercice d'un droit que confère la présente loi peut déposer auprès du Tribunal une plainte écrite selon laquelle il y aurait eu contravention à celle-ci. 2002, chap. 16, par. 11 (1).

(2) **Audience.** Le Tribunal tient une audience pour enquêter sur la plainte. 2002, chap. 16, par. 11 (2).

(3) **Parties.** Sont parties à l'audience :

a) tout employé, toute association d'employés, tout employeur, toute association patronale ou toute autre personne ou entité qui a déposé la plainte;

b) tout employé, toute association d'employés, tout employeur, toute association patronale ou toute autre personne ou entité qui aurait contrevenu à la présente loi selon la plainte;

c) les autres personnes et entités que précise le Tribunal. 2002, chap. 16, par. 11 (3).

(4) **Droits de participation restreints.** Le Tribunal peut ordonner qu'une personne ou entité qui n'est pas partie à l'audience possède des droits de participation restreints à celle-ci, selon ce qu'il précise. 2002, chap. 16, par. 11 (4).

(5) **Ordonnances et recours.** Si le Tribunal est convaincu qu'un employé, une association d'employés, un employeur, une association patronale ou une autre personne ou entité a enfreint la présente loi, il décide, s'il y a lieu, ce que ces personnes ou entités doivent faire ou s'abstenir de faire en ce qui concerne la contravention. 2002, chap. 16, par. 11 (5).

(6) **Idem.** Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (5), la décision visée à ce paragraphe peut ordonner l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) l'abstention, par l'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou l'autre personne ou entité, de poser à l'avenir l'acte ou les actes faisant l'objet de la plainte;

b) la réparation, par l'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou l'autre personne ou entité, du préjudice qui a résulté de l'acte ou des actes faisant l'objet de la plainte;

c) la réintégration dans son emploi ou l'engagement de la personne ou de l'employé intéressés, avec ou sans indemnisation, ou pour tenir lieu d'engagement ou de réintégration, le versement d'une indemnité au montant qu'il fixe pour sa perte de salaire et autres avantages rattachés à son emploi, cette indemnité pouvant être portée à la charge solidaire de l'employé, de l'association d'employés, de l'employeur, de l'association patronale ou de l'autre personne ou entité. 2002, chap. 16, par. 11 (6).

(7) **Intérêts.** Toute partie peut demander au Tribunal de rendre une ordonnance au titre des intérêts. Le Tribunal peut rendre une telle ordonnance s'il l'estime juste dans les circonstances. 2002, chap. 16, par. 11 (7).

(8) **Idem.** Pour l'application du paragraphe (7), les articles 127 à 130 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires. 2002, chap. 16, par. 11 (8).

### **Dispositions générales**

**12. Application des art. 14 à 14.2 de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales*.** Les articles 14 à 14.2 de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales* s'appliquent aux instances introduites en vertu de l'article 7 ou 11 de la présente loi. 2002, chap. 16, art. 12.

**13. (1) Rejet de l'instance.** Un comité du Tribunal créé en vertu du paragraphe 14 (3.1) de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales* peut rejeter, sans tenir d'audience, une requête visée à l'article 7 ou une plainte visée à l'article 11 s'il lui semble que, selon le cas :

a) la requête ou la plainte pourrait ou devrait être traitée de façon plus appropriée en vertu d'une autre loi;

b) la requête ou la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

c) la requête ou la plainte n'est pas du ressort du Tribunal;

d) il n'a pas été satisfait à un aspect des exigences législatives régissant l'introduction de l'instance;

e) dans le cas d'une plainte visée à l'article 11, les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que le Tribunal ne soit convaincu que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à aucune personne ou entité. 2002, chap. 16, par. 13 (1).

(2) **Idem.** Le présent article s'applique au lieu de l'article 4.6 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, sauf que les paragraphes 4.6 (2) à (6) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires. À cette fin :

a) la mention de l'alinéa 4.6 (1) b), à l'alinéa 4.6 (2) a) de cette loi, vaut mention des alinéas (1) a), c) et e) du présent article;

b) la mention des règles adoptées en vertu de l'article 25.1, au paragraphe 4.6 (6) de cette loi, vaut mention des règles adoptées en vertu du paragraphe 14.1 (6) de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales*;

c) la mention du paragraphe 4.6 (1), à l'alinéa 4.6 (6) a) de cette loi, vaut mention du paragraphe (1) du présent article. 2002, chap. 16, par. 13 (2).

**14. Ordonnances et décisions provisoires.** Malgré l'article 16.1 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, le Tribunal ne doit pas rendre d'ordonnance ou de décision provisoire qui exige d'un employeur qu'il engage une personne ou un employé ou réintègre un employé dans son emploi. 2002, chap. 16, art. 14.

**15. Fardeau de la preuve.** Pour les besoins d'une enquête du Tribunal sur une plainte visée à l'article 11, selon laquelle une personne s'est vu refuser un emploi, a été congédiée, a fait l'objet de discrimination, de menaces, de contrainte, d'intimidation ou a été traitée autrement d'une façon contraire à la présente loi dans son emploi, ses possibilités d'emploi ou ses conditions d'emploi, le fardeau de la preuve que l'employeur ou l'association patronale n'a pas enfreint la présente loi revient à ces derniers. 2002, chap. 16, art. 15.

**16. Caractère définitif des décisions.** Les décisions du Tribunal sont définitives et lient les parties ainsi que les autres personnes et entités que précise le Tribunal. 2002, chap. 16, art. 16.

**17. Restriction.** Le Tribunal n'a pas compétence, en vertu de la présente loi, pour rendre une décision qui modifie les conditions d'emploi des employés, sauf dans la mesure permise par les articles 7 et 11. 2002, chap. 16, art. 17.

**18. Non-application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.** La *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas aux employés et employeurs du domaine de l'agriculture. 2002, chap. 16, art. 18.

**19. et 20.** Omis (modifie ou abroge d'autres lois). 2002, chap. 16, art. 19 et 20.

**21.** Omis (prévoit l'entrée en vigueur des dispositions de la présente loi). 2002, chap. 16, art. 21.

**22.** Omis (édicte le titre abrégé de la présente loi). 2002, chap. 16, art. 22.

## ANNEXE 2

### LOI SUR LES SYNDICATS PROFESSIONNELS L.R.Q., CHAPITRE S-40

## **Loi sur les syndicats professionnels, L.R.Q., chapitre S-40**

### **SECTION I**

#### **CONSTITUTION ET POUVOIRS**

1. 1. **Constitution.** Quinze personnes ou plus, citoyens canadiens, exerçant la même profession, le même emploi, des métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, peuvent faire et signer une déclaration constatant leur intention de se constituer en association ou syndicat professionnel.

2. **Déclaration.** Cette déclaration doit indiquer:

- a) le nom de l'association;
- b) son objet;
- c) les noms, nationalité et adresses des premiers directeurs ou administrateurs au nombre de trois au moins et de 15 au plus, et les noms, nationalité et adresses des personnes qui doivent en être le premier président et le premier secrétaire;
- d) l'adresse où sera situé son siège.

- 2.1. **Conformité.** Le nom d'une association ou d'un syndicat doit être conforme à l'article 9.1 de la *Loi sur les compagnies* ( chapitre C-38).

3. **Requête.** Il est loisible au registraire des entreprises, sur requête accompagnée de la déclaration de l'association, d'autoriser la constitution, en association ou syndicat professionnel, des personnes qui ont signé la déclaration et de celles qui seront par la suite admises à faire partie de l'association ou du syndicat.

4. **Nom non conforme.** Le registraire des entreprises refuse d'autoriser la constitution d'une association ou d'un syndicat dont la déclaration contient un nom non conforme à l'un des paragraphes 1° à 6° de l'article 9.1 de la *Loi sur les compagnies*.

**5. Avis de constitution.** Le registraire des entreprises autorise la constitution d'une association ou d'un syndicat en dressant un avis à cet effet qu'il dépose au registre constitué en vertu de la Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales ( chapitre P-45).

**6. Date d'existence.** À compter de la date de ce dépôt, l'association ou le syndicat est constitué en personne morale.

**2. Droit d'entrée.** Les règlements du syndicat doivent prévoir le nombre, qui doit être d'au moins 3 directeurs ou administrateurs à élire, ainsi que le montant du droit d'entrée et de la cotisation payables par les membres. Le droit d'entrée doit être de 1 \$ ou plus et la cotisation ne doit pas être moindre de 1 \$ par mois.

**Cotisation.** Dans le cas de syndicats groupant des exploitants ou producteurs agricoles, la cotisation ne doit pas être moindre de 6 \$ par année.

**Paiement suspendu.** Les règlements peuvent néanmoins prévoir que le paiement de la cotisation est suspendu lorsque le salarié est en chômage ou n'est pas employé à son occupation habituelle.

**3. Suspension.** Un membre tenu de payer la cotisation et ayant trois mois d'arriérés est de plein droit suspendu. Il peut néanmoins être relevé de cette suspension, sans effet rétroactif, aux conditions fixées par les règlements.

**4. Réglementation.** Un syndicat peut en tout temps modifier ses règlements et en adopter de nouveaux.

**5. Registres.** Tout syndicat doit tenir un ou plusieurs registres, contenant:

- a)* les procès-verbaux des assemblées des membres et du conseil d'administration;
- b)* les nom, nationalité, adresse et occupation de chaque membre, en indiquant la date de son admission et, s'il y a lieu, celle de son retrait ou de ses suspensions;
- c)* les recettes et déboursés, l'actif et le passif du syndicat.

**6. Objet.** Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres.

**7. Mineur.** Le mineur âgé de seize ans peut faire partie d'un syndicat professionnel.

**8. Nationalité.** Seuls les citoyens canadiens peuvent être membres du conseil d'administration d'un syndicat ou faire partie de son personnel.

**Personnes morales peuvent être membres.** Les personnes morales peuvent être membres d'un syndicat d'employeurs. Elles sont autorisées à désigner un de leurs directeurs, membres ou employés pour les représenter aux assemblées du syndicat et y voter en leur nom; ces représentants peuvent être élus membres du conseil d'administration du syndicat.

**9. Pouvoirs.** Les syndicats professionnels ont le droit d'ester en justice et d'acquérir, à titre gratuit ou à titre onéreux, les biens propres à leurs fins particulières.

Sujet aux lois en vigueur, ils jouissent de tous les pouvoirs nécessaires à la poursuite de leur objet et ils peuvent notamment:

1° Établir et administrer des caisses spéciales d'indemnités aux héritiers ou bénéficiaires des membres défunts, ou aux membres au décès de leurs conjoints, des caisses spéciales de secours en cas de maladie, de chômage, ou autres caisses de même nature, qui doivent être régies exclusivement par les statuts approuvés par l'Agence nationale d'encadrement du secteur financier;

2° Établir et administrer un régime de retraite auquel peuvent cotiser les membres ou leur employeur;

3° Affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique et hygiène;

4° Créer et administrer des bureaux de renseignements pour les offres et les demandes de travail;

5° Créer, administrer et subventionner des oeuvres professionnelles, telles que institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole et sociale, cours et publications intéressant la profession;

6° Subventionner et aider des sociétés coopératives de production et de consommation;

7° Acheter pour les revendre, louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tous les objets nécessaires au soutien de leur famille, à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plants, animaux et matières alimentaires;

8° Prêter leur entremise pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations syndiquées; faciliter cette vente par expositions, annonces, groupement de commandes et d'expédition;

9° Déposer leur marque ou label;

10° Passer avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes les contrats ou conventions relatives à la poursuite de leur objet et spécialement ceux visant les conditions collectives du travail;

11° Exercer devant toutes cours de justice tous les droits appartenant à leurs membres, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

**10. Changement de nom.** Lorsqu'un syndicat désire changer son nom, le registraire des entreprises, sur preuve jugée par lui suffisante, que cette demande de changement de nom n'est pas faite dans un but illégitime, peut autoriser le changement de nom demandé dans la requête qui lui est adressée par le syndicat.

**11. Avis.** Le registraire des entreprises, aussitôt l'autorisation accordée, dresse un avis à cet effet qu'il dépose au registre. Sujet à ce dépôt, mais à compter de la date de l'autorisation, le syndicat est désigné sous le nouveau nom mentionné dans cette autorisation.

**12. Effet.** Aucun changement de nom fait en vertu des articles 10 et 11 n'apporte de modification aux droits et obligations du syndicat; et les procédures qui auraient pu être commencées ou continuées par ou contre le syndicat sous son premier nom peuvent l'être par ou contre lui sous son nouveau nom.

**12.1. Recours.** Le recours prévu à l'article 123.27.1 de la Loi sur les compagnies ( chapitre C-38) peut être exercé, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'encontre du nom d'une association ou d'un syndicat.

**13. Comptabilité et caisses spéciales.** Les syndicats, établis en vertu de la présente loi, doivent tenir et diviser leur comptabilité de manière que chaque genre de services et avantages accordés aux sociétaires puisse être administré séparément et faire l'objet de caisses ou fonds distincts.

**14. Loi applicable.** Un régime de retraite visé au paragraphe 2° du deuxième alinéa de l'article 9 est régi par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ( chapitre R-15.1) et les règles édictées par cette loi relativement aux régimes interentreprises s'appliquent à tout régime établi pour les membres de plusieurs syndicats professionnels, compte tenu des adaptations nécessaires.

**Caisse spéciale.** Pour l'application de la présente loi, la caisse de retraite d'un tel régime est une caisse spéciale.

**15. Fonds général.** Outre les caisses spéciales, il doit être établi une caisse pour les frais généraux du syndicat.

**16. Liquidation des caisses spéciales.** Chaque fois qu'une caisse spéciale cesse de se supporter, elle peut être liquidée volontairement ou en justice sans affecter la personnalité juridique du syndicat.

**17. Dettes des caisses spéciales.** À l'égard des sociétaires entre eux les caisses spéciales ne sont tenues qu'à leurs propres dettes, sauf dans le cas de liquidation générale, alors que toutes les caisses, leurs dettes particulières étant payées, sont, sous réserve de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ( chapitre R-15.1), versées au fonds général du syndicat.

**18. Insaisissabilité.** Sont insaisissables les fonds des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite, sauf pour le paiement des rentes et secours auxquels peut avoir droit un membre du syndicat.

**19. Unions et fédérations.** Les syndicats, constitués ou non en vertu de la présente loi, au nombre de trois et plus, peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, sociaux et moraux, et, à cette fin, être constitués en union ou fédération en suivant les dispositions de l'article 1 de la présente loi en autant qu'elles sont susceptibles d'application. La demande à cette fin est accompagnée d'une résolution de chacun des syndicats adhérents.

**Règlements. Non-responsabilité.** Les règlements de l'union ou de la fédération doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérant à l'union ou à la fédération seront représentés dans le conseil d'administration ou dans les assemblées générales. Les syndicats formant partie d'une union ou d'une fédération, ne sont pas responsables des dettes de cette union ou fédération.

**20. Confédérations.** Les syndicats, constitués ou non en vertu de la présente loi, les unions et fédérations de syndicats peuvent se constituer en confédération, en observant les procédures prescrites par l'article 19; cette confédération jouit, dès sa constitution, des droits reconnus, par l'article 21, aux unions et fédérations de syndicats.

**Caisses d'assurances.** L'approbation par l'Agence nationale d'encadrement du secteur financier, des statuts régissant une caisse d'assurance ou d'indemnités établie par une confédération, confère à cette caisse la personnalité juridique; elle est, dès lors, administrée par un comité composé d'au moins dix personnes nommées par le conseil d'administration de la confédération.

**21. Pouvoirs des unions et fédérations.** Les unions et fédérations de syndicats professionnels jouissent, dans leur sphère propre, de tous les droits et pouvoirs conférés par la présente loi aux syndicats professionnels et notamment de ceux prévus à l'article 20. Elles peuvent également établir et administrer une caisse spéciale ou un régime de retraite respectivement prévu aux paragraphes 1° et 2° du deuxième alinéa de l'article 9, au bénéfice des membres des syndicats adhérents, de leurs héritiers ou bénéficiaires, si ces syndicats y consentent, soit qu'ils adhèrent directement à cette union ou fédération ou qu'ils soient membres d'une union ou fédération affiliée.

**Conseils de conciliation.** Elles peuvent en outre instituer des conseils de conciliation et d'arbitrage entre les syndicats, qui prononcent, à la demande des parties intéressées, des sentences sur les litiges qui leur sont soumis. Telles sentences sont soumises à la Cour supérieure pour homologation et, à partir du jugement qui les confirme, elles ont force de chose jugée et sont exécutoires en la manière prévue pour l'exécution des jugements de ladite cour.

**22. Retrait des membres.** Les membres d'un syndicat professionnel peuvent se retirer à volonté, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux trois mois qui suivent le retrait d'adhésion.

**Non-responsabilité.** Ils ne sont pas responsables personnellement des dettes du syndicat.

**Réclamation limitée.** Le syndicat ne peut réclamer du membre qui cesse d'y adhérer une cotisation de plus de trois mois.

**23. Salaire stipulé.** Si dans un contrat il est stipulé que des ouvriers ou des membres d'un syndicat, d'une union ou d'une confédération de syndicats recevront un salaire déterminé, ces ouvriers et ces membres, bien qu'ils ne soient pas partie au contrat, ont droit à la quotité du salaire qui y est déterminé, nonobstant toute renonciation à ce contraire consentie postérieurement par eux, que cette renonciation soit expresse ou implicite.

**24.** (Abrogé).

## **SECTION II**

### **DE LA LIQUIDATION**

**25. Liquidateur.** En cas de dissolution volontaire ou prononcée en justice, un ou trois liquidateurs sont nommés par l'assemblée générale qui est réputée continuer d'exister pour les fins de la liquidation.

**Rémunération.** Les fonctions du ou des liquidateurs sont gratuites à moins que leur rémunération n'ait été établie au préalable par l'assemblée générale.

**Distribution des biens.** Les biens du syndicat sont dévolus comme suit:

a) Il est d'abord pourvu au paiement des frais de liquidation et des dettes du syndicat;

*b)* Les biens provenant de dons ou legs font retour, suivant les dispositions de l'acte constitutif de la libéralité, au donateur ou aux représentants légaux du donateur ou du testateur. À défaut de telles dispositions ils sont attribués à une ou plusieurs oeuvres similaires ou connexes désignées par les règlements ou, à défaut, par une décision de l'assemblée générale;

*c)* Il est ensuite pourvu au maintien et à l'administration, en fiducie, des caisses spéciales d'indemnités ou de retraite établies en conformité avec l'article 9 ou 14;

*d)* Le solde de l'actif doit être affecté à une ou des oeuvres similaires désignées par le ministre du Travail.

**26. Existence terminée.** L'existence de tout syndicat, union, fédération ou confédération prend fin lorsque le registraire des entreprises l'ordonne, après s'être rendu compte

*a)* qu'ils ont cessé d'exercer leurs pouvoirs; ou

*b)* que le nombre de leurs membres citoyens canadiens et en règle est réduit à moins de 15 s'il s'agit d'un syndicat et à moins de trois s'il s'agit d'une union, fédération ou confédération; ou

*c)* s'il s'agit d'un syndicat, lorsque plus d'un tiers de ses membres ne sont pas des citoyens canadiens.

**Prise d'effet.** Le registraire des entreprises dépose l'ordonnance au registre. Cette ordonnance prend effet à compter de la date de ce dépôt.

**27. Liquidateur d'office.** Le curateur public nommé suivant la Loi sur le curateur public ( chapitre C-81) est d'office le liquidateur de tout syndicat, union, fédération ou confédération dont l'existence a pris fin suivant l'article 26 ou dont la dissolution a été prononcée en vertu de l'article 149 du Code du travail ( chapitre C-27).

**Pouvoirs.** À ces fins, le curateur public exerce les pouvoirs reconnus à un liquidateur par l'article 25 et est tenu aux obligations qui y sont prescrites.

**Déboursés, honoraires.** Il peut prélever sur l'actif résultant de la liquidation ses déboursés et les honoraires établis par le tarif pour les cas de curatelle.

### **SECTION III**

#### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**28.** (Cet article a cessé d'avoir effet le 17 avril 1987).

**29. Approbation non requise.** Malgré toute disposition législative à l'effet contraire, les associations, syndicats, unions, fédérations ou confédérations de telles associations ou syndicats, régis par la présente loi, ne sont pas tenus, à compter du 23 juin 1987, de faire approuver leurs statuts et règlements, à l'exception des statuts établissant une caisse spéciale d'indemnités, une caisse spéciale de secours ou toute autre caisse de même nature.

**30. Administration de la loi.** Le registraire des entreprises est chargé de l'administration de la présente loi.