



Confédération  
des syndicats  
nationaux

Service juridique

## Le droit de grève est enfin constitutionnel

**La Cour suprême du Canada rend, ce jour même, un important jugement concernant la constitutionnalité du droit de grève.**

*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015 CSC 4](#)

À la fin des années 1980 et au début des années 1990, la Cour suprême avait rendu trois (3) jugements désormais connus comme étant la trilogie en droit du travail<sup>1</sup>. Elle déclarait alors que le droit de grève ne bénéficiait pas de la protection constitutionnelle visée par la liberté d'association. À cette époque, la liberté d'association était définie comme le droit d'exercer individuellement des activités collectives, mais celles-ci ne bénéficiaient d'aucune protection.

Le vent tourne en 1999 avec l'arrêt *Dunmore*<sup>2</sup> et, de façon définitive, en 2007, avec l'arrêt *Health Services*<sup>3</sup>. Dans cette dernière affaire, la Cour a renversé l'arrêt *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act* de 1987 sur un aspect fondamental, à savoir que la négociation collective faisait partie de la liberté d'association, sans pour autant disposer du droit de grève.

Ainsi, la Charte protège désormais les activités collectives, comme le droit de s'associer librement et de négocier collectivement. La Cour a récemment confirmé sans l'ombre d'un doute, dans l'arrêt récent *Association de la Police Montée de l'Ontario*<sup>4</sup>, ces deux (2) activités essentielles en droit du travail.

---

<sup>1</sup> Le plus important de ces jugements est l'arrêt *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [\[1987\] 1 RCS 313](#) (voir la dissidence du juge Dickson).

<sup>2</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [\[2001\] 3 RCS 1016](#).

<sup>3</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [\[2007\] 2 RCS 391](#).

<sup>4</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015 CSC 1](#).



ALERTE

• 30 janvier 2015

La Cour mentionnait d'ailleurs dans cet arrêt que «[66] (...) l'al. 2d) [la liberté d'association] protège trois catégories d'activités : (1) le droit de s'unir à d'autres et de constituer des associations; (2) le droit de s'unir à d'autres pour exercer d'autres droits constitutionnels; et (3) **le droit de s'unir à d'autres pour faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités**», cette dernière activité étant nécessairement un clin d'œil au droit de grève.

Ne restait plus qu'à déterminer si le droit de grève est protégé par le droit d'association.

À cinq (5) juges contre deux (2), la réponse est positive : **le droit de grève est désormais constitutionnel**. Le droit du travail, à l'aube de ce nouveau siècle, s'illustre en un triptyque de droits fondamentaux : (1) le droit de s'associer librement et à l'abri de toute influence patronale, (2) le droit à un processus véritable de négociation collective fondé sur la bonne foi et (3) le droit de faire la grève ou le droit d'exercer un rapport de force « à armes plus égales ».

Dans ce nouvel arrêt, la Cour analyse l'adoption de deux (2) lois qui ont eu pour effet *de limiter la capacité des employés du secteur public qui fournissent des services essentiels de faire la grève et qui ont rendu l'accréditation des syndicats un peu plus difficile*.

Essentiellement, la première loi limitant le droit de grève « *prévoit la négociation d'accords sur les services essentiels qui visent à : (i) établir les détails des services qui doivent être maintenus pendant la grève; (ii) fixer le nombre d'employés de chaque groupe qui doivent travailler pendant un arrêt de travail; (iii) désigner les employés qui seront tenus de continuer à fournir ces services essentiels en cas de grève.* » En cas de désaccord, l'employeur détermine les services essentiels. Dans le cas où l'État est l'employeur, les services essentiels sont fixés par règlement. En cas d'impasse dans les négociations collectives, la loi ne prévoit aucun mécanisme de règlement de différends.

La Cour d'appel de la Saskatchewan a conclu que le droit de grève ne bénéficiait d'aucune protection constitutionnelle. La Cour suprême casse cette décision :

[3] L'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada confirment que, dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective.



Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement. (...)

[78] Le test consiste alors à déterminer si, dans un cas donné, l'entrave législative au droit de grève équivaut ou non à une entrave substantielle à la négociation collective. Il appert que la [loi attaquée] satisfait à cette condition en ce qu'elle empêche les salariés désignés de se livrer à *tout* arrêt de travail dans le cadre du processus de négociation.

Donc, le droit de faire la grève est désormais constitutionnel.

Toutefois, selon l'article premier de la Charte, une loi qui porte atteinte aux droits fondamentaux peut néanmoins survivre si elle est justifiée dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Dans le cas de la loi sous étude, la Cour détermine qu'elle ne peut être sauvegardée par l'article premier, la déclaration d'invalidité est suspendue pour une année et l'affaire est retournée au Parlement de la Saskatchewan qui devra réécrire une loi qui satisfasse aux balises fixées par la Cour.

En effet, la Cour estime que les moyens retenus par la province sont disproportionnés en regard de l'objectif recherché et de la nécessité de protéger le droit de grève.

En somme :

[96] Vu l'ampleur des services essentiels que l'employeur peut désigner unilatéralement à l'exclusion de tout contrôle indépendant et l'absence d'un autre moyen à la fois adéquat, indépendant et efficace de mettre fin à l'impasse de la négociation collective, le juge de première instance a certes raison de conclure que le régime ne porte pas atteinte le moins possible aux droits constitutionnels en cause. En somme, elle porte atteinte aux droits que l'al. 2d) garantit aux salariés désignés de manière bien plus étendue et marquée qu'il n'est nécessaire pour atteindre son objectif d'assurer la prestation ininterrompue de services essentiels.

[97] La *Public Service Essential Services Act* est donc inconstitutionnelle.



La seconde loi rendant l'accréditation des syndicats plus difficile prévoit qu'une requête en accréditation, afin d'être admise, doit recevoir l'appui de 45% des salariés de l'entreprise et qu'un vote par scrutin secret doit obligatoirement se tenir. La même logique s'applique pour la révocation de l'accréditation. Cette loi permet également à un employeur, suite au dépôt d'une requête en accréditation, d'émettre son opinion et de communiquer des faits aux employés.

La Cour d'appel de la Saskatchewan a conclu que les nouvelles règles applicables en matière d'accréditation ne bénéficiaient d'aucune protection constitutionnelle. La Cour suprême est également de cet avis.

Le vote obligatoire n'entrave pas de manière substantielle la liberté des travailleurs de former des associations et d'y adhérer.

La liberté d'expression de l'employeur est aussi permise, à condition que la communication soit faite « *sans porter atteinte à la faculté des salariés d'exercer leurs droits de négociation collective conformément à leur volonté librement exprimée.* »