PRB 08-46F

Bibliothèque du Parlement | Library of Parliament

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SOUS LE RÉGIME DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* – RECOURS EN CAS D'IMPASSE DANS UN CONFLIT DE TRAVAIL

Sebastian Spano
Division des affaires juridiques et législatives

Le 26 janvier 2009

SERVICE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE PARLEMENTAIRES
PARLIAMENTARY INFORMATION AND RESEARCH SERVICE

Le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, il assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les analystes peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.

THIS DOCUMENT IS ALSO PUBLISHED IN ENGLISH

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION 1

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI ET OBLIGATION DE FAIRE TOUT EFFORT RAISONNABLE POUR CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE – ALINÉA 50*a*) 1

ARBITRAGE EXÉCUTOIRE 3

A. Arbitrage exécutoire par consentement des parties – article 79 3

B. Arbitrage exécutoire à titre de recours pour pratique déloyale de travail – articles 94 à 99 3

C. Arbitrage exécutoire et règlement des premières conventions collectives – article 80 4

MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS – ARTICLES 87.4 et 87.5 5

MÉDIATION ET CONCILIATION 6

A. Médiation – article 105 6

B. Conciliation – articles 70.1 et 71 à 78 et paragraphe 89(1) 7

POUVOIRS SUPPLÉMENTAIRES DU MINISTRE – ARTICLE 107 8

SCRUTIN SUR LA DERNIÈRE OFFRE DE L'EMPLOYEUR – ARTICLE 108.1 8

COMMISSIONS D'ENQUÊTE SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL – ARTICLE 108 8

MESURES LÉGISLATIVES SPÉCIALES 9

CANADA
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT
LIBRARY OF PARLIAMENT

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SOUS LE RÉGIME DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* – RECOURS EN CAS D'IMPASSE DANS UN CONFLIT DE TRAVAIL

INTRODUCTION

Le *Code canadien du travail*, à l'instar de la majorité des lois concernant les relations de travail au Canada, prévoit divers recours dont les parties à la négociation collective peuvent se prévaloir en cas d'impasse dans les négociations visant à conclure une convention collective et à régler les conflits de travail. Le *Code* confère également aux représentants élus certains pouvoirs d'intervention lorsqu'il existe des raisons impérieuses de croire qu'une telle intervention serait dans l'intérêt du public. Ces recours deviennent particulièrement importants s'il y a grève ou lock-out prolongé, et surtout si un arrêt de travail peut nuire à la santé et à la sécurité du public ou au bien-être économique général du pays.

Nous abordons ici les différents mécanismes qui peuvent être appliqués en vertu du *Code* pour obliger les parties à la négociation collective à régler un litige, notamment en cas de grève, de lock-out ou d'un autre arrêt de travail.

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI ET OBLIGATION DE FAIRE TOUT EFFORT RAISONNABLE POUR CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE – ALINÉA 50*a*)

L'alinéa 50*a*) du *Code* impose aux parties à la négociation collective deux obligations distinctes relativement à la conclusion d'une convention collective : l'obligation de négocier de bonne foi et l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. L'une des parties à la négociation collective peut déposer une plainte devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) si l'autre partie a manqué à l'une ou l'autre de ces obligations.

L'alinéa 50*a*) du *Code* dispose ainsi :

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :
>
> *a*) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :
>
> (i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;
>
> (ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective […]

Dans une décision clé récente concernant l'alinéa 50*a*), soit la décision *Nav Canada*, le CCRI traite de la distinction entre les deux obligations(1). Dans sa décision, le Conseil précise que la question de savoir si l'on a fait « tout effort raisonnable pour conclure une convention collective » doit être évaluée selon une norme objective fondée sur « les normes et pratiques comparables dans un secteur d'activité donné », tandis que le critère pour établir qu'une partie a négocié de bonne foi, lui, est subjectif(2). Le Conseil fait une distinction importante entre des négociations « serrées » et des négociations de mauvaise foi. Pour trancher la question de savoir s'il y a des négociations de mauvaise foi ou des négociations serrées légitimes, le Conseil examine l'ensemble du contexte des négociations et des relations entre les parties(3). Le CCRI peut ordonner une vaste gamme de recours en cas de manquement à l'alinéa 50*a*); notamment, il peut imposer un accord aux parties ou ordonner un vote de ratification sur les conditions qu'il peut imposer.

---

(1) *Nav Canada*, [1999] CCRI n° 13.

(2) *Ibid.*, par. 147.

(3) *Association des employeurs maritimes*, [1999] CCRI n° 26; 2000, CLLC 220-014; voir également les observations dans R.M. Snyder (dir.), *The 2009 Annotated Canada Labour Code*, Toronto, Carswell, 2008, p. 430.

ARBITRAGE EXÉCUTOIRE

A. Arbitrage exécutoire par consentement des parties – article 79

L'arbitrage exécutoire, ou arbitrage d'un différend, par lequel les questions non résolues de la négociation sont tranchées par arbitrage, est un processus volontaire qui ne s'amorce qu'après l'obtention du consentement des parties(4). Les parties peuvent convenir de soumettre toute question liée au renouvellement ou à la révision d'une convention collective à l'arbitrage exécutoire aux termes de l'article 79. Lorsque les parties conviennent de soumettre un litige à l'arbitrage exécutoire, toute activité de grève ou de lock-out est alors suspendue (par. 79(2)).

B. Arbitrage exécutoire à titre de recours pour pratique déloyale de travail – articles 94 à 99

À défaut de consentement à l'arbitrage exécutoire prévu à l'article 79, un tribunal peut obliger les parties à se soumettre à l'arbitrage exécutoire, décision qui est généralement considérée comme une mesure d'exception. C'est la position qu'ont toujours adoptée les tribunaux et les conseils ou commissions des relations de travail. Le CCRI a commenté l'hésitation des conseils ou commissions des relations du travail et des tribunaux à ordonner l'arbitrage exécutoire dans une décision récente portant sur un litige complexe et de longue date entre une grande société de téléphone et un syndicat des travailleurs des télécommunications.

Dans l'affaire *STT* c. *Telus*, le syndicat a déposé une plainte en vertu des dispositions du *Code* sur les pratiques de travail déloyales. Le syndicat se plaignait notamment que l'employeur avait enfreint l'alinéa 94(1)*a*), qui lui interdit d'intervenir dans les affaires syndicales(5). Le syndicat a demandé au Conseil de rendre une ordonnance renvoyant un litige en matière de négociation collective à l'arbitrage exécutoire à titre de recours pour pratique déloyale de travail. Dans une décision de réexamen, le Conseil a infirmé la décision qui ordonnait l'arbitrage exécutoire à titre de recours pour manquement à l'alinéa 94(1)*a*), tout en

---

(4) George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2e éd., édition à feuilles mobiles, Aurora (Ont.), Canada Law Book, 1993, paragr. 11.870.

(5) Le syndicat a soutenu que l'employeur avait transmis une série de communications aux membres de l'unité de négociation, au cours des négociations visant la conclusion d'une convention collective, interférant ainsi avec la capacité du syndicat de représenter l'unité de négociation.

confirmant la conclusion que l'employeur avait enfreint l'alinéa en question[6]. Le Conseil, dans sa décision de réexamen, signale ce qui suit :

> Certes, le conflit entre TELUS et le STT s'éternise et les négociations ont été très ardues. On ne peut sous-estimer la complexité des questions auxquelles les parties doivent trouver réponse. Il y a eu des tentatives pour aider les parties à régler leur différend. *Toutefois, ce ne sont pas là des circonstances exceptionnelles ou convaincantes justifiant l'imposition d'une ordonnance de redressement envahissante qui met un terme, dans les faits, à la pratique des « libres négociations collectives » entre les parties.* Il n'est pas inhabituel, dans le secteur de compétence fédérale, compte tenu de la taille des employeurs et des syndicats, de la nature concurrentielle et de la complexité de leurs secteurs d'activité et des questions épineuses soulevées à la table de négociation, que des parties soient impliquées dans des conflits interminables concernant une multitude de questions très complexes.[7] [Nous soulignons.]

La décision du Conseil d'infirmer l'ordonnance d'arbitrage exécutoire a été confirmée par la Cour d'appel fédérale en juillet 2005[8]. Après avoir examiné les principaux arrêts sur cette question, la Cour a insisté sur la nature fondamentale du principe de la libre négociation collective et conclu que les circonstances en cause ne justifiaient pas une dérogation à ce principe.

C. Arbitrage exécutoire et règlement des premières conventions collectives – article 80

L'arbitrage exécutoire peut être imposé aux parties qui doivent conclure une première convention collective, mais n'ont pas réussi à le faire. En vertu de l'article 80 du *Code*, le ministre du Travail a le pouvoir de confier au CCRI la tâche de trancher tout litige concernant la négociation d'une première convention collective. Le Conseil peut, s'il le juge approprié, fixer les modalités de la première convention collective, et ainsi, imposer aux parties leur première convention collective. Dans un tel cas, la convention est en vigueur pendant deux ans. Les parties peuvent par la suite modifier ces modalités par écrit au cours de la période de deux ans.

---

(6) *STT* c. *Telus*, [2005] CCRI n° 12 (QL) ou décision n° 317 du CCRI (ci-après, *STT* c. *Telus*).

(7) *Ibid.*, par. 220.

(8) *Telus Communications Inc.* c. *Syndicat des travailleurs en télécommunications*, 2005, CAF 262, par. 74 à 83.

Le Conseil exerce avec circonspection son pouvoir d'imposer des conditions de règlement aux parties. Il a fait valoir qu'une convention collective ne doit être imposée que dans des circonstances exceptionnelles(9). Il l'a fait lorsque le processus de négociation était irrémédiablement interrompu ou qu'il existait une preuve de mauvaise foi importante de la part d'une des parties, ou des deux, de telle sorte que la poursuite des négociations aurait été vaine(10).

MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS – ARTICLES 87.4 et 87.5

Aux termes du paragraphe 87.4(1), les parties à un différend sont tenues de « maintenir certaines activités – prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles – dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public ». L'une ou l'autre des parties à un différend ou le Ministre peut demander au CCRI de trancher toute question découlant de l'application du paragraphe 87.4(1). Seul le Conseil peut décider si les parties s'y sont conformées et rendre toute ordonnance afin qu'elles s'y conforment.

En vertu de cette disposition, les parties doivent dresser une liste précisant les activités dont le maintien est nécessaire durant une grève ou un lock-out et le nombre approximatif d'employés nécessaires au maintien de ces activités (par. 87.4(2)). Si l'employeur et le syndicat s'entendent sur les services, les activités ou la production à maintenir, l'entente peut être déposée auprès du Conseil et assimilée à une ordonnance du Conseil. Par contre, si les parties ne peuvent s'entendre, le Conseil peut, à la demande de l'une ou l'autre partie, trancher la question.

De plus, le paragraphe 87.4(5) accorde au Ministre le pouvoir de renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application de la disposition relative à la prestation des services essentiels après la remise d'un avis de différend.

Le Conseil peut rendre diverses ordonnances, notamment désigner les activités ou services dont le maintien est nécessaire, préciser de quelle manière ils doivent être maintenus et prendre toute autre mesure qu'il estime indiquée. Le Conseil peut également, à la demande de l'employeur ou du syndicat (mais non du Ministre), ordonner aux parties de régler tout différend par une méthode exécutoire de règlement des différends (en fait, l'arbitrage exécutoire) s'il est

---

(9) *Les Meszaros et autres*, [2002] CCRI n° 188 et 95 CLRBR (2d), par. 43.

(10) Snyder (2008), p. 530 et 531.

convaincu que le niveau d'activité à maintenir pour respecter les dispositions du *Code* sur les services essentiels est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out (par. 87.4(8)).

L'expression « risque imminent » a été largement interprétée. Cela ne veut pas nécessairement dire que le risque est immédiat ou se présentera « dans très peu de temps », mais on doit s'attendre à ce qu'il se présente bientôt ou dans un bref délai(11). L'expression « la sécurité ou la santé du public » a également été interprétée dans un sens large(12).

Pendant que le Conseil étudie une demande présentée par l'une des parties ou le Ministre afin de décider des services ou activités à maintenir, l'employeur ne peut modifier ni les taux de salaire ni les autres conditions d'emploi, ni entraver les droits de représentation de l'agent négociateur (voir l'art. 87.5). Cette interdiction est maintenue tant que le Conseil n'a pas rendu sa décision ou que les conditions prévues aux alinéas 89(1)*a*) à *d*) pour déclencher une grève ou un lock-out n'ont pas été remplies, la dernière de ces éventualités à survenir étant retenue.

MÉDIATION ET CONCILIATION

A. Médiation – article 105

Le Ministre peut également exercer le pouvoir prévu à l'article 105 du *Code* et nommer un médiateur à tout moment au cours d'un conflit de travail. Il peut nommer toute personne susceptible d'aider les parties à régler leurs différends. Dans l'exercice de ce pouvoir, le Ministre nommerait probablement un médiateur possédant de l'expérience de ce secteur et susceptible d'obtenir l'assentiment des deux parties. Le médiateur ne doit pas nécessairement venir du Service fédéral de médiation et de conciliation (voir plus loin).

Il semble que l'une ou l'autre des parties puisse demander la nomination d'un médiateur en application de l'article 105. Rien dans le libellé de l'article n'empêche toute personne intéressée de demander au Ministre d'ordonner la médiation. Évidemment, le Ministre analyserait la pertinence de cette intervention compte tenu de la nature du litige et de l'intérêt du public envers la médiation et le règlement des conflits de travail.

---

(11) *Énergie atomique du Canada Ltée*, [2001] CCRI n° 122; confirmée (2002), 298 N.R. 285 (CAF); *Chalk River Technicians and Technologists* (2002), 298 N.R. 285 (CAF); voir aussi les observations dans Snyder (2008), p. 540.

(12) Voir la décision *Marine Atlantic S.C.C.*, [2004] CCRI n° 275, dans laquelle le Conseil a ordonné le maintien des services de traversier entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.

B. Conciliation – articles 70.1 et 71 à 78 et paragraphe 89(1)

Le mécanisme de médiation prévu à l'article 105 est distinct de celui exposé aux articles 71 à 78, qui portent sur la conciliation. Le mécanisme de conciliation est une étape nécessaire afin que les parties acquièrent le droit légal de grève ou de lock-out. Le paragraphe 89(1) précise les conditions qui doivent être remplies avant que les parties puissent légalement déclarer une grève ou un lock-out. Voici ces conditions :

- L'employeur ou le syndicat a adressé un avis de négociation collective.
- Les parties n'ont pas négocié collectivement dans le délai précisé à l'alinéa 50*a*) (dans les 20 jours suivant l'avis de négociation) ou, si les parties ont négocié collectivement, elles ne sont pas parvenues à conclure une convention collective.
- Vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le Ministre a informé les parties de son intention de ne pas établir de mécanisme de conciliation, depuis qu'un conciliateur lui a présenté son rapport ou (si un mécanisme de conciliation a été créé) depuis la date à laquelle les parties ont reçu un rapport de conciliation.

Aux termes du paragraphe 72(1) du *Code*, le Ministre peut nommer un conciliateur ou un commissaire-conciliateur ou constituer une commission de conciliation s'il a reçu des parties un avis l'informant qu'elles n'ont pas réussi à conclure, à renouveler ou à réviser une convention collective (c.-à-d. que les négociations ont échoué). Le Ministre peut également prendre l'initiative de nommer l'un des agents décrits au paragraphe 72(1) s'il ne reçoit pas d'avis d'échec des négociations. Il peut aussi décider de ne pas procéder à la nomination d'un de ces agents et en informer les parties.

Les personnes qui peuvent être nommées agents de conciliation, commissaires-conciliateurs ou membres d'une commission de conciliation doivent venir du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) créé en application de l'article 70.1. Les employés du SFMC sont des fonctionnaires du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. En plus de son rôle dans les efforts faits pour régler les conflits de travail, le SFMC conseille le ministre du Travail sur les questions liées aux relations de travail.

POUVOIRS SUPPLÉMENTAIRES DU MINISTRE – ARTICLE 107

Formulé en termes généraux, l'article 107 du *Code canadien du travail* est une disposition discrétionnaire qui octroie au ministre du Travail le pouvoir de prendre les mesures qu'il estime de nature à favoriser la bonne entente ou le maintien de celle-ci dans le monde du travail et à « susciter des conditions favorables au règlement des désaccords ou différends qui y surgissent ». Il peut, à ces fins, renvoyer toute question au CCRI ou lui ordonner de prendre les mesures qu'il juge nécessaires.

La portée de cette disposition n'a été que peu analysée par les chercheurs universitaires et dans la jurisprudence des tribunaux ou du CCRI. Il est donc difficile de savoir où, dans l'esprit du *Code*, s'insère cette disposition, de quelle façon elle peut être utilisée et à quelle fin. Cela dit, les tribunaux imposent généralement des limites à la façon dont le ministre du Travail peut exercer les vastes pouvoirs discrétionnaires que lui confère la loi. Normalement, cette discrétion doit s'exercer pour promouvoir les objectifs de la loi, de manière conforme à l'esprit de celle-ci[(13)].

SCRUTIN SUR LA DERNIÈRE OFFRE DE L'EMPLOYEUR – ARTICLE 108.1

Le paragraphe 108.1(1) permet au Ministre d'ordonner que la dernière offre d'un employeur soit présentée aux membres de l'unité de négociation et mise aux voix s'il estime que cela serait dans l'intérêt du public. Il peut également charger le Conseil, une autre personne ou un autre organisme de la tenue du scrutin. Si les employés acceptent l'offre, toute activité liée à la grève ou au lock-out cesse immédiatement. Le Ministre peut exercer ce pouvoir à sa discrétion, même si aucune des parties au différend ne le lui demande.

COMMISSIONS D'ENQUÊTE SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL – ARTICLE 108

L'article 108 du *Code* autorise le Ministre à nommer une commission d'enquête sur les relations du travail chargée d'examiner les questions en jeu dans un conflit de travail[(14)] et de lui faire rapport.

---

(13) *S.C.F.P.* c. *Ontario (ministre du Travail)*, [2003] 1 R.C.S. 539.

(14) Signalons la Commission d'enquête sur les relations du travail de la Royal Oak Mines, nommée par le Ministre le 22 décembre 1992. Elle a déposé son rapport final le 13 septembre 1993.

MESURES LÉGISLATIVES SPÉCIALES

Le Ministre peut également prendre des mesures législatives spéciales et ordonner l'arrêt d'une grève ou d'un lock-out, le maintien des conventions collectives pour une durée précise ou le renvoi des points en litige à l'arbitrage exécutoire(15). Parmi les exemples récents de mesures de ce genre à l'échelon fédéral, soulignons la *Loi de 1987 sur le maintien des services postaux*, L.C. 1987, ch. 40, et la *Loi de 1995 sur le maintien des services ferroviaires*, L.C. 1995, ch. 6. Habituellement, ces mesures législatives sont proposées lorsqu'on croit que des conflits de travail menacent d'entraîner ou entraînent une perte de service, notamment un « préjudice économique disproportionné compte tenu des intérêts des parties immédiates au litige, ainsi qu'une perte de service constituant une menace immédiate à l'ordre, à la sécurité ou à la santé du public »(16).

On a déjà tenté en vain de contester des lois de retour au travail pour des motifs constitutionnels. Dans l'affaire *Syndicat international des débardeurs et magasiniers – Canada, section locale 500* c. *Canada*, [1994] 1 R.C.S. 150, le syndicat contestait la *Loi de 1986 sur les opérations portuaires*, qui ordonnait aux travailleurs portuaires en grève de Colombie-Britannique de retourner au travail, la qualifiant d'infraction au droit à la liberté d'association garanti par l'alinéa 2*d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour suprême du Canada a maintenu la validité de la loi et statué que le droit prévu à l'alinéa 2*d*) de la *Charte* ne s'applique pas au droit de grève. La Cour a également précisé que la peine prévue par la loi en cas de refus de retour au travail n'enfreignait pas l'article 7 (droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne) de la *Charte*. Ce jugement est conforme à toute une série d'arrêts de la Cour suprême du Canada, notamment l'arrêt *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, dans lequel la Cour a également refusé de reconnaître la négociation collective et le droit de grève en tant que droits compris à l'alinéa 2*d*) de la *Charte*(17). Même si le droit de se syndiquer et celui de participer aux activités syndicales sont depuis longtemps reconnus comme des droits relevant de l'alinéa 2*d*), la Cour suprême a statué que le droit de

---

(15) Adams (1993), paragr. 11.930.

(16) *Ibid.* [traduction]

(17) Voir l'affaire *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, dans laquelle on contestait, en se fondant sur l'al. 2*d*) de la *Charte*, la validité de lois interdisant les grèves dans la fonction publique et imposant l'arbitrage exécutoire en cas d'impasse dans la négociation collective (ci-après, *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*).

négocier collectivement avec un employeur n'était pas essentiel pour permettre l'exercice de la liberté d'association et que cette liberté d'association était adéquatement protégée sans l'ajout du droit à la négociation collective et du droit de grève.

Toutefois, dans un arrêt de principe rendu en 2007, la Cour suprême du Canada a réévalué sa position antérieure sur la question de savoir si le droit à la négociation collective était nécessaire pour que les syndiqués puissent exercer leur droit à la liberté d'association[(18)]. La loi provinciale en cause invalidait des dispositions importantes de conventions collectives déjà en vigueur, rendait nulles les conventions collectives (actuelles et futures) incompatibles avec la loi et, de fait, éliminait toute véritable négociation collective sur nombre de points importants. La Cour, dans un arrêt majoritaire, est revenue de façon remarquable sur sa position de longue date qui excluait la négociation collective de la portée de l'alinéa 2*d*) de la *Charte*, au motif que cette position ne pouvait résister à « un examen fondé sur les principes pertinents ». La Cour a statué que la négociation collective était un aspect fondamental de la société canadienne bien avant la mise en place de l'actuel régime des lois sur les relations de travail dans l'ensemble du Canada et que le droit à la liberté d'association devait être examiné dans ce contexte[(19)].

La Cour a dégagé quatre aspects essentiels qui plaidaient en faveur de l'inclusion de la négociation collective à titre de droit protégé par l'alinéa 2*d*) de la *Charte* :

> 20 Notre conclusion que l'al. 2*d*) de la *Charte* protège le processus de négociation collective repose sur quatre prémisses. Premièrement, l'examen de la jurisprudence de la Cour sur l'al. 2*d*) révèle que les raisons invoquées par le passé pour expliquer que le droit à la liberté d'association ne s'étendait pas à la négociation collective ne valent plus. Deuxièmement, une interprétation de l'al. 2*d*) qui exclut la négociation collective de son champ d'application ne se concilie pas avec le fait que le Canada a toujours reconnu l'importance de ce processus en matière de liberté d'association. Troisièmement, la négociation collective fait partie intégrante de la liberté d'association selon le droit international, qui peut inspirer l'interprétation des garanties reconnues par la *Charte*. Enfin, interpréter l'al. 2*d*) comme comprenant le droit de négociation collective s'intègre dans la logique, voire la défense, des autres droits, libertés et valeurs consacrés par la *Charte*.[(20)]

---

(18) *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27 (ci-après, *Health Services Bargaining Association*).

(19) *Ibid.*, par. 22, 41 et 64 à 68.

(20) *Ibid.*, par. 20.

Après avoir établi que le droit à la négociation collective fait partie de la liberté d'expression, la Cour a statué que la loi contrevenait à l'alinéa 2*d*) de la *Charte* et que cette dérogation ne pouvait être justifiée par l'article premier de la *Charte*. La Cour estimait que le gouvernement provincial pouvait envisager diverses solutions moins dommageables.

Dans l'arrêt en l'espèce (*Health Services Bargaining Association*), la Cour ne précise pas si le droit de grève fait essentiellement partie de la liberté d'association et si le déni de ce droit va à l'encontre du droit à la négociation collective. Une autre question se pose alors : si l'on affirme que le droit de grève fait partie du droit à la négociation collective, et donc du droit à la liberté d'association, dans quelle mesure les restrictions de ce droit peuvent-elles être justifiées en vertu de l'article premier de la *Charte* dans les cas appropriés? Dans certains articles d'actualité, on a laissé entendre que le jugement rendrait les lois sur le retour au travail plus difficiles à justifier, car la révocation du droit de grève enfreindrait le droit à la négociation collective, qui est désormais protégé par la *Charte*[21]. La question de savoir si le droit de grève fait maintenant partie de l'alinéa 2*d*) de la *Charte* devra probablement être plus clairement tranchée par les tribunaux, puisque la Cour suprême du Canada n'a pas formulé d'observations à cet égard. Elle a simplement mentionné, au paragraphe 19, que « le pourvoi ne concerne pas le droit de grève, dont il a été question dans des litiges antérieurs sur l'étendue du droit à la liberté d'association », en se reportant à l'arrêt *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*. À défaut d'une déclaration plus précise, il faut supposer que la Cour ne modifie pas la position qu'elle a adoptée concernant le droit de grève dans ses arrêts antérieurs.

Ces questions ont des répercussions importantes sur bon nombre de dispositions des lois sur les relations du travail que l'on peut invoquer pour régler les impasses dans les négociations collectives en imposant certaines limites, par exemple l'arbitrage exécutoire ou la désignation des services essentiels.

---

(21) R. Benzie, K. Rushowy et P. Loriggio, « Why McGuinty lets York U. strike drag on – Province is worried Supreme Court ruling bars back-to-work bill », *The Toronto Star*, 22 janvier 2009, p. A01. Voir aussi Maria Babbage et Allison Jones, « Mediator Appointed in last-ditch effort to end 11-week York University Strike », *Presse canadienne*, 21 janvier 2009.