Confédération
CSN des syndicats nationaux

Mémoire présenté par
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

à la Commission de l'économie et du travail

sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail
à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles

Le 3 septembre 2014

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Téléc. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Avant-propos 5

Introduction 5

Projet de loi n° 8 7

Des travailleurs rendus vulnérables 9

Une industrie à protéger? 10

Conclusion 13

Annexe 15

a) Dunmore (2001) 15

b) Health Services (2007) 15

c) Fraser (2011) 16

d) L'Écuyer (2013) 18

La négociation collective permet aux travailleurs de parvenir à une forme de démocratie et de veiller à la primauté du droit en milieu de travail. Ils acquièrent voix au chapitre pour l'établissement des règles qui régissent un aspect majeur de leur vie.[1]

Avant-propos

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats. Elle regroupe plus de 325 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec. La CSN œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable et, à ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui animent la société québécoise.

Introduction

La CSN est heureuse de participer aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles. Notre organisation est évidemment concernée par toute modification au Code du travail. Mais la CSN se préoccupe aussi depuis longtemps de la question de l'agriculture au Québec. Depuis déjà plus de vingt ans, en effet, nous participons à tous les forums, comités de travail et comités sectoriels de main-d'œuvre qui s'intéressent à ce secteur d'activité. Nous avons d'ailleurs participé, en 2011, à la consultation sur le Livre vert pour une politique bioalimentaire : *Donner le goût du Québec.* À cette occasion, nous avions dénoncé les conditions de travail souvent pénibles qui sont le lot de la main-d'œuvre agricole. Nous avions aussi fustigé la décision du procureur général d'en appeler de la décision de la Commission des relations de travail (CRT) déclarant nul l'alinéa 5 de l'article 21[2] du Code du travail et reconnaissant un plein droit d'association aux travailleurs agricoles. Nous exhortions le gouvernement à « mettre un terme au régime d'apartheid inexcusable dont sont l'objet les travailleurs agricoles » dès lors qu'ils sont moins de trois à travailler ordinairement et continuellement sur la ferme.

Aujourd'hui, c'est avec énormément de déception que nous accueillons le projet de loi no 8. Certes, l'article 21 (5) qui établit le régime d'exclusion des travailleurs agricoles est abrogé, mais il se trouve remplacé par des dispositions qui instaurent un simulacre de négociation collective et un processus non conforme selon nous au droit international en matière de liberté syndicale.

---

[1] Health Services and Support-facilities subsector bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, [2007] 2 RCS 391, par. 85.

[2] Article 21 (5) Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section [accréditation], à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois.

Avant de préciser nos doléances à l'endroit du projet de loi, notons que nous procédons en annexe au rappel des nombreuses décisions judiciaires qui ont précédé son dépôt. Les arrêts Dunmore et Fraser sont abordés; ils expliquent comment le législateur ontarien fut amené à changer sa législation concernant les travailleurs agricoles. La décision du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, faisant suite à l'arrêt Fraser, est aussi analysée. L'arrêt Health Services énonce quant à lui que la liberté d'association inclut le droit à un processus de négociation. Les deux jugements dans L'Écuyer invalident l'article 21 (5) du Code du travail québécois et sont à l'origine du projet de loi n° 8. L'ensemble de ces décisions a été pris en compte aux fins du présent mémoire.

Projet de loi n° 8

Le projet de loi abroge l'article 21 (5) du Code du travail. L'exception relative aux travailleurs agricoles est malgré tout maintenue, et même scandaleusement étendue. En effet, le régime d'exception, autrefois limité aux personnes employé-es à l'exploitation d'une ferme, s'étend à toute « exploitation agricole » à savoir une entreprise qui est exploitée par un producteur au sens de la Loi sur les producteurs agricoles (LPA) et qui emploie moins de trois salariés de façon ordinaire et continue. Or, la LPA définit le producteur agricole comme une « personne engagée dans la production de tout produit de l'agriculture, de l'horticulture, de l'aviculture, de l'élevage ou de la forêt, à l'état brut ou transformé partiellement ou entièrement par le producteur ou pour lui, les breuvages ou autres produits d'alimentation en provenant; le produit de l'aquaculture est assimilé à un produit agricole. »[3]

Le régime d'exception s'étend donc à tout producteur agricole au sens de la LPA, une notion plus large que celle de l'exploitation d'une ferme. Ainsi, des travailleuses et des travailleurs n'ayant jamais été visés par l'article 21 (5) du Code du travail risquent de perdre leur droit à l'accréditation, ce qui ajoute au caractère inadmissible et révoltant du projet de loi.

Le régime d'exception applicable à ces travailleurs est ensuite détaillé dans un nouveau chapitre du Code du travail, le chapitre V.3, couvrant les articles 111.27 à 111.32. Ces employés agricoles se voient privés notamment du droit à l'accréditation, des dispositions sur la négociation collective et de celles sur la convention collective, du précompte syndical et du devoir de représentation syndicale, du droit de grève et des dispositions anti-briseurs de grève, du gel des conditions de travail, de l'arbitrage de première convention de même que de l'arbitrage de grief (article 111.27). Bref, on les prive de tout droit véritable à la syndicalisation. Ils demeurent toutefois couverts par les dispositions sur les représailles patronales pour activités syndicales, ce dont ils bénéficiaient déjà.

En ce qui concerne le « régime de négociation » de substitution qu'on leur réserve, tout au plus, ces travailleurs agricoles se voient-ils « autorisés » à présenter des « observations » sur leurs conditions

---

[3] Voir les articles 1 j et 1 K de la Loi sur les producteurs agricoles (L.R.Q. c. P-28) :
j) **«producteur»**: une personne engagée dans la production d'un produit agricole sauf :
i. une personne engagée dans cette production à titre de salarié au sens du Code du travail (chapitre C-27);
ii. une personne qui exploite la forêt sauf quand elle exploite la partie boisée de sa ferme;
iii. une personne engagée dans la production d'un produit agricole consommé entièrement par elle-même et les membres de sa famille;
iv. une personne dont la production agricole destinée à la mise en marché est d'une valeur annuelle inférieure à 5 000 $ ou, compte tenu de la variation du prix des produits agricoles, à toute autre somme que peut déterminer le gouvernement par décret, lequel entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à toute date ultérieure qui y est fixée;
k) **«produit agricole»**: tout produit de l'agriculture, de l'horticulture, de l'aviculture, de l'élevage ou de la forêt, à l'état brut ou transformé partiellement ou entièrement par le producteur ou pour lui, les breuvages ou autres produits d'alimentation en provenant; le produit de l'aquaculture est assimilé à un produit agricole.

d'emploi via leur association… non accréditée.[4] On peut aisément imaginer ce que sera ce droit à la « présentation d'observations ».

En outre, le moment où ces « observations » pourraient être présentées est restreint par les « dates de plantation et de récolte, les conditions atmosphériques, la santé et la sécurité des animaux ainsi que la santé des végétaux » tel qu'indiqué à l'article 111.29[5]. Autant dire que ce ne sera qu'en période de fermeture ou de pause des activités de l'entreprise que les observations seront recevables!

Les observations sont présentées verbalement ou par écrit; la diligence et la bonne foi doivent gouverner la conduite des parties à toute phase des échanges[6]. L'obligation de l'employeur se limite donc à lire ou à écouter les observations des salarié-es. Cela n'est pas de nature à garantir un processus de concessions mutuelles, l'essence même d'une négociation.

La CRT est chargée d'entendre toute plainte alléguant une violation du chapitre V.3[7]. Finalement, le projet de loi déclare caduque toute accréditation émise depuis la présentation du projet de loi à des salariés visés par ce nouveau chapitre.[8]

Bref, ce projet de loi, loin de protéger les travailleurs agricoles, les exclut en réalité de la plupart des protections qu'offre le Code du travail. Qui plus est, il étend impudemment ce régime d'exception bien au-delà de la « ferme » en couvrant désormais le producteur de produits agricoles au sens large, ce qui est inacceptable. Il reprend en outre l'exigence d'emploi « ordinaire et continue » qui permet, on le sait, à l'entreprise agricole utilisant des centaines d'employés, mais seulement de façon saisonnière, d'échapper aux obligations du Code du travail.

---

[4] Article 111.28. L'employeur doit donner à une association de salariés de l'exploitation agricole une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres.

[5] Article 111.29. Lorsqu'il s'agit d'établir si une occasion raisonnable a été donnée, sont notamment pertinents les éléments suivants :
1° le moment où les observations sont présentées par rapport aux préoccupations qui peuvent survenir pendant la gestion d'une exploitation agricole, notamment les dates de plantation et de récolte, les conditions atmosphériques, la santé et la sécurité des animaux ainsi que la santé des végétaux;
2° la fréquence et la répétitivité des observations.

[6] Article 111.30. L'association peut présenter ses observations verbalement ou par écrit. L'employeur écoute les observations qui lui sont présentées verbalement et lit celles qui lui sont présentées par écrit. Lorsque les observations lui sont présentées par écrit, l'employeur informe l'association de salariés par écrit qu'il les a lues. La diligence et la bonne foi doivent gouverner la conduite des parties à toute phase des échanges entre l'association de salariés et l'employeur.

[7] Article 111.32. Une association de salariés, un employeur ou une association d'employeurs qui estime qu'un droit prévu au présent chapitre n'a pas été respecté peut déposer une plainte auprès de la Commission.

[8] « Toute accréditation accordée entre le (*indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi*) et le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur du présent article*) en vertu des dispositions du Code du travail (chapitre C-27) à l'égard des salariés visés par le chapitre V.3 de ce code est caduque. Il en est de même de toute requête en accréditation en cours le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur du présent article*) à l'égard de tels salariés ainsi que tout recours intenté relativement à une telle requête. » (Article 5 du projet de loi).

Par ailleurs, aucun mécanisme n'assure la négociation collective; le mot même de « négociation » n'est jamais utilisé au projet de loi. Quant au « droit » de présenter des observations il ne correspond nullement aux exigences de la liberté d'association au sens où l'entend le droit international et comme l'affirme aussi la Cour suprême selon qui « le droit de négociation collective ne saurait se limiter à la simple possibilité de présenter des revendications. »[9] La référence à la diligence et à la bonne foi des parties dans le cours des échanges ne fait que réitérer l'obligation de bonne foi qui incombe à tous en vertu du Code civil (articles 6 et 1375 C.C.Q.).[10] En outre, les salarié-es se voient privés du droit d'exercer tout moyen de pression et donc du droit de grève.

En résumé, ce projet de loi n'assure d'aucune façon que les travailleurs agricoles pourront négocier collectivement des conditions de travail. Si le gouvernement veut véritablement aménager un droit de négociation à ces travailleurs, il doit mettre un terme au régime discriminatoire qui persiste depuis 50 ans à leur égard et qui en fait des travailleuses et travailleurs de seconde zone.

Des travailleurs rendus vulnérables

Les décisions de la CRT dans l'Écuyer, de même que l'arrêt Dunmore ont mis en lumière les conditions de travail difficiles, pénibles, souvent dangereuses et marquées par l'arbitraire patronal que connaissent les travailleurs agricoles. Le fait qu'une bonne partie de cette main-d'œuvre se compose de travailleurs migrants temporaires ajoute aux besoins de protection.[11]

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse a même conclu à l'existence d'une discrimination systémique à l'endroit des travailleurs migrants temporaires.[12]

Les travailleurs migrants assument souvent des tâches que les nationaux ne veulent plus faire; on nomme ces travaux les 3 D (désagréables, difficiles et dangereux). L'isolement, la barrière de langue, la faible connaissance de ses droits, l'obligation de résidence chez l'employeur, le fait de ne pouvoir changer d'employeur, le risque de rapatriement dans le pays d'origine, la difficulté d'exercer ses droits; autant de facteurs qui justifient l'octroi d'une protection accrue à ces travailleurs. Or le projet de loi n° 8 fait exactement le contraire. Tout indique en effet que c'est l'employeur qu'il vise à protéger.

---

9 Health Services, précité note 1, par. 114.

10 Code civil du Québec
Article 6. Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.
Article 1375. La bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.

11 TUAC c. L'ÉCUYER, 2010, QCCRT 191, par. 349.

12 Marie CARPENTIER avec la collaboration de Carole FISET, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, (Cat. 2.120-7.29), 2011.

Une industrie à protéger?

Comment expliquer qu'en 2014, au Québec, des travailleurs, parmi les plus démunis, se voient privés de droits pourtant reconnus à tous les autres? La protection des « fermes familiales » est régulièrement invoquée pour soutenir la légitimité du régime d'exception en agriculture. Qu'en est-il réellement?

À première vue, on peut croire que c'est la petite fermette de moins de 3 employé-es que l'on vise à « protéger » de toute accréditation syndicale. Mais ce nombre restreint d'employés agit en trompe-l'œil. Ce qu'on cherche en réalité à protéger c'est une industrie saisonnière pouvant compter des dizaines, voire des centaines d'employés. Car dès lors qu'elle n'opère pas 12 mois par année avec 3 employé-s l'entreprise échappe au Code. Ce traitement préférentiel est souligné par le juge Davis de la Cour supérieure, qui, dans l'Écuyer note :

> « [124] The seasonal nature of production means that a vast number of these farms, while they ordinarily employ many more than three employees, do not do so on a continuous basis. Moreover, this reality exists whether the farm employs migrant or Canadian workers to meet its needs during the peak seasons.
>
> [125] Farm employers, therefore, find themselves in a privileged position, when compared to other seasonal industries whose employees can be unionized, despite working only part of the year. The ski and Great Lakes shipping industries are but two examples. More importantly, many farm workers find themselves in a disadvantaged position when compared to workers in other seasonal industries, as they have no real mechanism to collectively present their demands to their employers. »[13]

La thèse selon laquelle il faudrait protéger les fermes des « affres de la syndicalisation » parce que le secteur est précaire et qu'il s'agit d'exploitations presque artisanales n'a plus de mérite. L'industrie agricole québécoise bénéficie d'un soutien étatique important; mesures de stabilisation du revenu, assurance récolte et gestion de l'offre. Les rapports s'accumulent qui démontrent la progression de ce secteur économique depuis 50 ans. Le rapport Pronovost rapportait en 2008 :

> « L'agriculture québécoise s'est profondément transformée au cours des cinquante dernières années. À l'instar des autres secteurs productifs, elle s'est modernisée et a accru substantiellement ses rendements en prenant appui sur les avancées de la science et de la technologie. L'agriculture québécoise, comme celle de tous les pays industrialisés, s'est spécialisée et la taille des unités de production s'est nettement agrandie. »[14]

En 2009, le rapport St-Pierre constatait quant à lui les avancées réalisées grâce à l'assurance stabilisation des revenus agricoles (ASRA) :

---

[13] L'ÉCUYER ET LOCAS c. CÔTÉ, 2013, QCCS 973.

[14] Rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, p.12.

> « Les investissements significatifs faits par l'entremise du programme ASRA dans les entreprises agricoles ainsi que la sécurité qu'il a apportée ont permis aux entreprises agricoles québécoises d'accroître leur taille et de se moderniser (…). Elles ont ainsi effectué un important rattrapage par rapport aux entreprises des autres provinces canadiennes et se sont adaptées aux exigences modernes. L'écart de revenu des familles agricoles par rapport aux autres familles québécoises, constaté au moment de la mise en place du Programme, a été comblé. Nous pouvons maintenant compter au Québec sur des revenus agricoles meilleurs qu'ailleurs et beaucoup plus stables. »[15]

Une toute récente étude de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) indique par ailleurs que les mesures de soutien gouvernemental comme l'ASRA « assurent donc une stabilité de revenu tout en diminuant l'exposition des agriculteurs aux facteurs de risque avec lesquels ils doivent composer. »[16]

La CSN souscrit entièrement à ce choix de société consistant à soutenir les fermes québécoises. Mais force est de constater que la ferme pastorale et artisanale ne correspond plus à la réalité; les entreprises agricoles sont devenues de véritables industries :

> « Les petites fermes d'autrefois, généralistes et aux procédés artisanaux, ne constituent plus le cœur du secteur agricole québécois. De grandes entreprises agricoles spécialisées, et utilisant des procédés industriels modernes, fournissent désormais l'essentiel de la production. Il est aujourd'hui commun pour une exploitation agricole de générer des revenus de centaines de milliers de dollars et d'être estimée à une valeur dépassant le million de dollars. »[17]

En outre, on voit mal en quoi la syndicalisation de fermes québécoises pourrait mettre l'industrie en péril. Le président de la CRT explique, dans l'Écuyer :

> « (…) il y a lieu de mentionner tout d'abord qu'il n'y a pas de preuve concluante permettant d'établir que l'accès des travailleurs agricoles exclus au régime de représentation syndicale du Code entraînerait nécessairement des conséquences néfastes pour les petites fermes ou les fermes familiales. L'affirmation des experts du Procureur général voulant qu'« *en cas de grève de la main-d'œuvre, cela aurait également pour effet de générer une défaillance de l'entreprise* » ne repose sur aucune analyse ni donnée scientifique. Il s'agit d'une simple spéculation et, à la limite, d'une conclusion qui ne se base que sur l'idée reçue que la

---

[15] Michel R. ST-PIERRE, (2009), *Une nouvelle génération de programmes de soutien financier à l'agriculture*, Ministère du Conseil exécutif, par. 2.4.

[16] L'ITALIEN, NANTEL, BISHINGA, *L'endettement des fermes au Québec : un portrait contrasté*, Rapport de l'IREC, Juin 2014, p. 6.

[17] Mathieu ARES et Yanick NOISEUX, *La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société,* Revue interventions économiques no. 49, 2014, par.21.

> syndicalisation des travailleurs dans un secteur d'activités a un effet nécessairement négatif pour la santé économique de ce secteur. »[18]

En outre, il convient de rappeler que le soutien à un secteur économique ne saurait justifier la violation de droits fondamentaux, comme le rappelait la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en 1979.

> « Quant aux salariés à l'emploi d'une petite exploitation agricole : il est certes louable de désirer amenuiser le fardeau financier qui est celui du petit exploitant agricole. Divers moyens s'offrent cependant pour ce faire au législateur (politique d'octrois, de subsides, etc.), sans que soient pour autant pénalisés les salariés de ce secteur. Il serait injuste que ceux-ci fassent les frais d'une politique visant à soutenir le petit exploitant agricole. »[19]

Finalement, si une menace place sur l'industrie agricole québécoise, ce n'est certes pas celle d'une syndicalisation de la main-d'œuvre, c'est plutôt celle qu'engendre l'Accord Économique et Commercial Global (AECG) lequel ouvre toutes grandes les portes du marché québécois aux fromages fins en provenance d'Europe.[20]

---

[18] TUAC c. L'ÉCUYER, précité note 11, par. 386.

[19] COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires sur le projet de loi no 126 : Loi sur les normes du travail*, (Cat. 2.412.27.1), Mars 1979, p. 10.

[20] « L'AECG devrait permettre l'entrée au pays de quelque 17 700 tonnes additionnelles de fromages provenant d'Europe. Les producteurs laitiers et fromagers québécois ont fortement réagi à cette nouvelle et ont laissé savoir que ça n'avait selon eux « carrément pas d'allure ». Cette mesure affectera d'ailleurs directement les producteurs fromagers du Québec, où se trouve 60 % de la production de fromages fins du Canada » Tiré d'une note de décembre 2013 de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), L'AECG : une menace à l'agriculture québécoise.

Conclusion

Le projet de loi n° 8 paraît fondé sur une prémisse erronée selon laquelle la syndicalisation des travailleurs agricoles constituerait une menace à la compétitivité des fermes québécoises. Comment autrement expliquer qu'on persiste encore à nier aux travailleuses et aux travailleurs agricoles le droit de se syndiquer pleinement.

Une présence syndicale constituerait le meilleur moyen d'améliorer les conditions de travail d'un secteur économique qui en a bien besoin tant il peine à recruter des travailleurs locaux.

Un des grands défis des prochaines années en agriculture concernera l'attraction et la rétention de main-d'œuvre. De plus en plus l'industrie semble compter sur les travailleurs migrants temporaires pour remplir des besoins permanents de main-d'œuvre. Selon l'Institut Nord-Sud[21] « la participation des travailleurs étrangers est devenue essentielle du fait que de moins en moins de Canadiens sont prêts à accepter les faibles salaires et les conditions de travail en agriculture ». La rareté de la main-d'œuvre canadienne résulte essentiellement des piètres conditions de travail et de rémunération dans ce secteur, conditions d'emplois qui agissent comme un repoussoir pour des travailleurs potentiels. Sans doute ces conditions médiocres d'emplois sont-elles la conséquence des barrières législatives empêchant la syndicalisation du monde agricole. Or, il est inadmissible de fonder la prospérité d'un secteur économique sur l'exploitation de travailleurs, de plus en plus des migrants, comme main-d'œuvre à rabais.

Ce n'est pas dire que les agriculteurs devraient faire seuls les frais d'un rehaussement des conditions de travail. Comme l'indique la chercheure Anne-Claire Gayet :

> « Actuellement, ce sont les travailleurs agricoles migrants, au service de la société québécoise et canadienne, qui supportent le coût des conditions de travail, voire qui les paient de leur personne, de leur dignité. Ne serait-il pas plus « juste et raisonnable » de s'assurer que ces individus bénéficient réellement de conditions de travail qui respectent leur santé, leur intégrité et leur sécurité et de répartir les coûts d'une amélioration des conditions de travail du secteur agricole sur les différents acteurs impliqués? »[22]

Longtemps tolérée l'exclusion des travailleurs agricoles des lois du travail, en particulier du Code, constitue aujourd'hui un anachronisme honteux. Le législateur doit permettre une véritable syndicalisation de ces travailleurs et l'assortir d'un réel droit de négociation, incluant le droit à des moyens de pression. Il doit en outre conférer une force contraignante à l'accord qui serait conclu entre les parties et prévoir un mécanisme permettant de trancher les litiges en cas de désaccord

---

[21] Institut NORD-SUD (2006). Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada/ Brem Maxwell. p. 2.

[22] Anne-Claire GAYET, *La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprété à la lumière du droit international*, 23.2, (2010) *Revue québécoise de droit international (RQDI) 125, p. 185.*

entre les parties. Le Code du travail offre toutes ces garanties. Car le Code « est l'expression concrète et le mécanisme législatif de mise en œuvre de la liberté d'association en milieu de travail au Québec. » [23]

En comparaison, le projet de loi n° 8 enlève tout sens au droit d'association; il n'intègre aucun mécanisme assurant une négociation ordonnée; il prive les salarié-es du droit de grève; en outre, il fait l'impasse sur la force contraignante qu'aurait l'accord que signeraient les parties, le cas échéant.

Bref, le projet de loi n° 8 nous convie à un simulacre de négociation où l'employeur doit écouter ou lire les observations que lui présente une association non accréditée (et dont on ignore le caractère représentatif), le tout de bonne foi et sans autre cadre, ni paramètres. Le projet de loi ne pourra que mener à la judiciarisation des rapports entre les parties, car ultimement c'est la CRT qui, au cas par cas, devra donner un sens et préciser les limites de ce régime de négociation de pacotille. Le projet de loi reconduit, de fait, le régime d'apartheid des travailleurs agricoles, mais sous une autre forme. On est en droit d'espérer mieux pour souligner les 50 ans du Code du travail.

[23] PLOURDE *c.* Compagnie Wal-Mart du Canada, 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465, Juge Binnie, par. 56.

Annexe

a) Dunmore[24] (2001)

L'arrêt Dunmore concernait l'exclusion des travailleurs agricoles ontariens du régime général de la Loi sur les relations de travail, équivalent de notre Code du travail. La Cour suprême conclut à une négation du droit d'association. Le juge Bastarache souligne que « l'exclusion sélective d'un groupe de ce type de législation peut avoir des effets substantiels sur l'exercice d'une liberté fondamentale »[25]; que « les libertés syndicales sont au cœur de la Charte, et que la loi qui leur donne effet ne devrait pas être inapplicable là où elle est le plus nécessaire. »[26]

L'exclusion des travailleurs agricoles revient à privilégier la volonté patronale.[27] Si certains domaines d'emplois se prêtent plus difficilement à la négociation collective, ce n'est pas le cas du secteur agricole.[28] Quant aux faibles marges de profit, elles ne constituent pas un argument, de nombreux autres secteurs se trouvant dans la même situation.[29] L'État doit fournir une protection aux travailleurs vulnérables qui autrement seraient dans l'impossibilité d'exercer leur liberté d'association. Ainsi le législateur « devrait au moins protéger les travailleurs agricoles contre les conséquences juridiques et financières de la formation d'une association. »[30] Ce jugement, qui forcera le gouvernement ontarien à revoir sa législation, avait le mérite de poser crûment la question de l'exploitation de milliers de travailleuses et travailleurs dans un secteur aussi important de l'économie canadienne.

b) Health Services[31] (2007)

L'arrêt Health Services est crucial en l'espèce, bien qu'il ne concerne pas spécifiquement les travailleurs agricoles. Il reconnait que la liberté d'association implique le droit à un processus de négociation. Sans garantir un résultat particulier, la liberté d'association protège la capacité de participer à la négociation collective de questions fondamentales en lien avec le milieu de travail.[32] En pratique, cela signifie le droit pour les employé-es de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. Cela impose aux employeurs des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux.[33] Comme le

---

[24] Dunmore c. Ontario (Procureur général), [2001] 3 RCS 1016.
[25] Idem par. 35.
[26] Idem par. 37.
[27] Idem par. 46.
[28] Idem par. 51.
[29] Idem par. 55.
[30] Idem par. 65.
[31] Health Services and Support-facilities subsector bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, [2007] 2 RCS 391.
[32] Idem par. 19.
[33] Idem par. 89.

souligne la Cour suprême : « Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable. »[34]. Le respect de la liberté d'association suppose donc l'existence d'un processus assurant une discussion véritable en vue de négocier un contrat collectif.

c) Fraser[35] (2011)

L'arrêt Fraser porte sur la validité constitutionnelle de la loi adoptée par l'Ontario en réponse à l'arrêt Dunmore : Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles (LPEA). Cette loi, très similaire au texte du projet de loi n° 8, crée pour les travailleurs agricoles un régime parallèle d'organisation syndicale comportant moins de droits. La possibilité de former une association, d'y adhérer et de participer à ses activités sans crainte d'ingérence ou de contraintes y est consacrée. Les employé-es peuvent se réunir et présenter des observations à leur employeur au sujet de leurs conditions d'emploi. L'article 5 édicte :

> **« 5.** (1) 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.
>
> (…)
>
> (5) L'association d'employés peut présenter ses observations oralement ou par écrit.
>
> (6) L'employeur écoute les observations qui lui sont présentées oralement et lit celles qui lui sont présentées par écrit.
>
> (7) Si les observations lui sont présentées par écrit, l'employeur informe l'association d'employés par écrit qu'il les a lues. »

Dans un jugement fort divisé, les juges majoritaires (5), tout en réaffirmant les principes établis dans les arrêts Dunmore et Health Services, déclarent la loi valide. Selon eux, interprétée correctement, la LPEA respecterait la liberté d'association. Bien qu'elle n'exige pas expressément que l'employeur examine de bonne foi les revendications des salarié-es, une telle obligation serait implicite :

> « Une seule explication peut être trouvée à l'obligation imposée à l'employeur d'écouter ou de lire les observations présentées par les employés : s'assurer que l'employeur considère effectivement ces observations. Une simple obligation d'écoute ou de lecture passive ne permettra pas de réaliser cet objectif. Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur doit

[34] Idem par. 101.
[35] Ontario (Procureur général) c. Fraser, [2011] 2 RCS 3.

> examiner les observations. De plus, il doit le faire de bonne foi : une attitude fermée rend l'examen sans objet. »[36]

La juge Abella, dissidente, estime de son côté que la Loi est nettement insuffisante pour respecter la liberté d'association. Elle note :

> « Voilà en quoi consistent les obligations de l'employeur — écoute, lecture et confirmation de lecture. Aucune réponse de sa part n'est exigée. En comparant les obligations imposées par la LPEA aux repères linguistiques qui figurent dans l'arrêt Health Services, on constate que les termes suivants manquent à l'appel : « négocier », « rencontrer », « bonne foi », « participer », « échanger », « dialogue », « consultations », « discussions », « considérations », « accommodement » et « syndicat ». Le mot-clé « négociation » n'y figure pas non plus.[37]

Dans une décision de mars 2012, le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'Organisation internationale du Travail (OIT), saisi d'une plainte portée contre la LPEA, abonde dans le même sens que la juge Abella. Le comité estime en effet la loi ontarienne non conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Il souligne :

> « Le comité rappelle à ce propos que la négociation collective implique un engagement continu dans un processus de concessions mutuelles qui reconnaît la nature volontaire de la négociation collective et l'autonomie des parties. De l'avis du comité, l'obligation de prendre en compte de bonne foi les revendications de l'employé, qui oblige simplement les employeurs à donner une opportunité raisonnable de présentation des revendications et de les lire ou de les entendre – même si cela est fait de bonne foi –, n'est pas de nature à garantir un tel processus. (…) Par conséquent, le comité demeure d'avis que l'absence de mécanisme expressément cité de promotion de la négociation collective destiné aux travailleurs agricoles constitue un obstacle à l'un des principaux objectifs de la garantie de la liberté syndicale. Il observe en outre qu'il ne semble exister aucune disposition reconnaissant le droit de grève des travailleurs agricoles, ce qui doit inévitablement influer sur la capacité que ces derniers ont d'entamer de véritables négociations sur la base d'une liste de revendications. À cet égard, le comité rappelle qu'il a toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux, et il souligne que le secteur agricole ne constitue pas un service essentiel au sens strict du terme. »[38]

Le comité des libertés syndicales demande en conséquence au gouvernement ontarien de modifier sa loi « en vue d'instituer les mesures ou les mécanismes appropriés pour que des négociations collectives pleines et entières puissent être organisées dans le secteur agricole, y compris en

---

[36] Idem par. 103.
[37] Idem par. 329-330.
[38] Comité de la liberté syndicale, Rapport no 363, Mars 2012, Cas no 2704 (Canada), par. 398 et 399.

garantissant que les travailleurs agricoles puissent entreprendre des actions collectives sans encourir de sanctions. »[39]

d) L'Écuyer[40] (2013)

Le 16 avril 2010, la Commission des relations de travail (CRT) déclarait que l'exclusion de certains travailleurs agricoles saisonniers du régime d'accréditation syndicale et de négociation collective prévu au Code du travail (art. 21 (5)) portait atteinte à leur liberté d'association. Reconnaissant la grande vulnérabilité des travailleurs agricoles, et celle encore plus grande des travailleurs migrants temporaires œuvrant en agriculture, la CRT estime que l'article 21 alinéa 5 viole les chartes canadienne et québécoise et qu'une telle violation n'est pas justifiée. Notamment, le procureur général n'a pu établir aucun lien rationnel entre l'objectif allégué de protection des fermes familiales et l'exclusion du Code. Le commissaire note :

> « [388] L'absence de lien rationnel entre l'objectif de protection des fermes familiales et l'exclusion des salariés du régime légal de négociation est manifeste dans un contexte où le Code permet l'accréditation à l'égard d'entreprises de tous les secteurs, sans égard à leur santé financière ou même à leur taille. Une accréditation peut même être accordée dans le cas où l'unité de négociation ne serait constituée que d'une seule personne.

Le juge Davis de la Cour supérieure confirmait ce jugement le 11 mars 2013[41] en allouant un an au gouvernement du Québec pour modifier sa législation. D'où le dépôt, en juin dernier, du projet de loi n° 8.

---

[39] Idem par. 401.

[40] Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. l'Écuyer et Locas et P.G. du Québec, 2010, QCCRT 191.

[41] L'ÉCUYER ET LOCAS c. CÔTÉ, 2013, QCCS 973.