



**ÉNONCÉ DE PREUVE  
au  
COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE  
de  
L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

**contre le**

**Gouvernement de l'Ontario (Canada)**

**relativement à la**

***Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles,  
L.O. 2002, chapitre 16***

**soumis par**

**les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation  
et du commerce Canada (TUAC Canada)**

**au nom des**

**travailleurs agricoles de la province de l'Ontario**

**Mars 2009**

## INTRODUCTION

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC Canada) ont déposé une plainte au nom des travailleurs agricoles de la province de l'Ontario contre la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles (LPEA)* qui dénie à tous les employés agricoles travaillant dans une entreprise agricole dans la province de l'Ontario le droit de négociation collective.

Le déni des droits des employés agricoles à la négociation collective est une violation du droit humain fondamental qu'est la liberté d'association.

Par ailleurs, il est contraire aux principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) inscrits dans la Constitution de l'OIT, la *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (C87, 1948), la *Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective* (C98, 1949) et la *Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de l'OIT.

## LOI DE 2002 SUR LA PROTECTION DES EMPLOYÉS AGRICOLES

Conformément à la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles (LPEA)*, les employés agricoles sont exclus des négociations collectives. En vertu de cette loi, les employés agricoles peuvent créer des associations mais pas de syndicats (voir les références légales énoncées à l'article 1 et l'article 5 de la *LPEA* dans l'annexe ci-jointe). Par « employé », on entend toute personne qui est employée dans l'agriculture (« *employee* »). Par « association d'employés », on entend toute association d'employés formée pour agir de concert (« *employees' association* »).

Par conséquent, en vertu de la *LPEA*, les employés agricoles n'ont pas le droit de participer à des négociations collectives.

En outre, ces employés ne peuvent pas non plus se syndiquer en vertu de la *Loi de sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO)*, dans la mesure où cette loi ne s'applique pas à l'employé au sens de la *Loi sur la protection des employés agricoles* (voir article 3, (b1), de la *LRTO* à l'annexe ci-jointe).

## CONTEXTE HISTORIQUE

En Ontario, les droits d'association et de négociation collective sont généralement garantis depuis la *Loi de 1943 sur les conventions collectives*. Aujourd'hui, ces droits sont garantis à la quasi-totalité des travailleurs de l'Ontario en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO)*. Les travailleurs de l'Ontario assujettis aux lois régissant les relations de

travail sectorielles bénéficient essentiellement de la même protection légale pour les négociations collectives que les travailleurs assujettis à la *LRTO*, hormis quelques modifications, notamment la substitution du droit de grève par l'arbitrage des différends. La loi ne reconnaît donc pas aux travailleurs agricoles de l'Ontario le droit d'association et le droit de négociation collective.

Pendant une courte période, de 1994 à 1995, les travailleurs agricoles de l'Ontario ont bénéficié des mêmes droits que les travailleurs agricoles du reste du Canada. En 1994, le gouvernement de l'Ontario a promulgué la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture, L.O. 1994, chapitre 6, (LRTA)* qui accordait aux travailleurs agricoles le droit de négociation collective et le droit d'association en vertu d'une loi complète administrée par la Commission des relations de travail de l'Ontario. La *LRTA* incorporait la plupart des dispositions de la *LRTO*, parmi lesquelles la représentation démocratique, la protection des pratiques de travail, l'obligation de négocier de bonne foi et le droit de soumettre des griefs à un arbitrage. Elle comprenait des dispositions spéciales visant à régler la situation des membres de la famille travaillant dans des exploitations agricoles. La *LRTA* a substitué les grèves et les lockouts par le choix des propositions finales pour résoudre les différends dans le cadre de la négociation.

La *LRTA* était le fruit d'une vaste consultation étalée sur deux ans et conduite par le Groupe de travail sur les relations de travail dans l'agriculture avec les groupes d'employeurs, le gouvernement et les représentants syndicaux. Cette consultation a abouti à un consensus selon lequel la syndicalisation et la négociation collective étaient des droits viables dans le secteur agricole.

La *LRTA* est restée en vigueur de juin 1994 à novembre 1995. Pendant cette période, une unité de négociation de travailleurs agricoles ayant les TUAC Canada pour agent négociateur a été accréditée dans une champignonnière. Les TUAC Canada et l'employeur avaient entamé la négociation mais la loi a été abrogée avant que les deux parties aient eu le temps de parvenir à un accord.

À l'issue des élections provinciales de juin 1995, le nouveau gouvernement en place a abrogé la *LRTA* dès novembre 1995, supprimant ainsi les droits de représentation des travailleurs. Une nouvelle loi, la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO)*, a été promulguée. Une fois encore, cette loi ne reconnaissait pas aux travailleurs agricoles le droit d'association ni le droit de négociation collective.

L'abrogation de la *LRTA* et l'exclusion des travailleurs agricoles de la *LRTO* ont fait l'objet d'une décision de la Cour suprême du Canada, *Dunmore c. Ontario*. En décembre 2001, la Cour a rendu sa décision : en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, le gouvernement a le devoir de promulguer des lois qui assurent aux travailleurs agricoles la protection nécessaire pour exercer pleinement leur droit à la liberté d'association. La Cour a donné 18 mois au gouvernement pour corriger la législation.

Suite à la décision Dunmore de la *Cour suprême du Canada*, le gouvernement a adopté la *LPEA* qui est entrée en vigueur le 17 juin 2003. La *LPEA* a été promulguée sans tenir compte des études ou des documents de consultation du gouvernement qui rejetait les recommandations du Groupe de travail sur les relations du travail qui avait trouvé un consensus selon lequel la syndicalisation et la négociation collective sont des droits viables dans le secteur agricole. Lors de l'adoption de la *LPEA*, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a déclaré que « la législation proposée n'accorde pas les droits de négociation collective aux travailleurs agricoles. »

La *LPEA* exclut les travailleurs agricoles de la *LRTO*. La *LPEA* stipule que les employés agricoles ont les droits généraux suivants : (a) le droit de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association; (b) le droit de participer aux activités légitimes d'une association d'employés; et (c) le droit de présenter des observations à leur employeur, par l'intermédiaire d'une association d'employés, au sujet de leurs conditions d'emploi.

La *LPEA* stipule également que « l'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 ». Lorsqu'une association d'employés présente des observations, l'employeur a seulement l'obligation « d'écouter les observations qui lui sont présentées oralement et de lire celles qui lui sont présentées par écrit. » C'est tout ce qu'il a à faire.

Selon la *LPEA*, les employeurs n'ont aucune obligation de négocier de bonne foi – ni même de négocier tout court – avec une association d'employés. Un employeur n'est pas obligé d'essayer de parvenir à un accord. Les employés n'ont pas droit à une convention collective juridiquement obligatoire. Il n'existe pas de mécanisme pour résoudre les différends au sujet des conditions d'emploi et aucun processus d'arbitrage pour faire appliquer les conditions d'emploi.

En 2004, au nom des 300 travailleurs agricoles de Rol-Land Farms, une champignonnière de Kingsville (Ontario), les TUAC Canada ont lancé une contestation judiciaire à l'encontre de la *LPEA* à la suite d'un vote d'une majorité d'employés désignant les TUAC Canada comme agent négociateur et du refus de l'employeur d'entamer un processus de négociation collective.

### **DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA SUR LES SERVICES DE SANTÉ DE C.-B.**

En juin 2007, la Cour suprême du Canada a rejeté le projet de loi 29 de la législation provinciale de la C.-B., *The Health and Social Services Delivery Improvement Act – 2002*. Dans cette importante décision, la Cour a affirmé que la négociation collective est un droit constitutionnel pour tous les Canadiens. La

Cour a clairement indiqué que le Canada a non seulement une obligation morale, mais aussi une obligation légale de respecter ses engagements internationaux tels qu'ils sont énoncés dans les Conventions et les Déclarations de l'OIT ratifiées par le Canada.

Voici un extrait de la décision de la Cour suprême :

*« Il faut présumer que la Charte accorde une protection au moins aussi grande que les instruments internationaux ratifiés par le Canada en matière de droits de la personne », a indiqué cette décision historique.*

*« L'interprétation de ces instruments, au Canada et à l'étranger, permet non seulement de confirmer l'existence d'un droit de négociation collective en droit international, mais tend également à indiquer qu'il y a lieu de reconnaître ce droit dans le contexte canadien en vertu de l'al. 2d).]. »*

Le 17 novembre 2008, la *Cour d'appel de l'Ontario* a rendu une décision en faveur des TUAC Canada à l'issue d'une contestation judiciaire lancée au nom des travailleurs de Rol-Land Farms et déclaré que la *LPEA* était inconstitutionnelle. La décision *B.C. Health Services Decision* juge inconstitutionnelle la *LPEA* dans le sens où elle le entrave le droit des travailleurs agricoles à la négociation collective parce qu'elle n'offre aucune protection légale pour la négociation collective.

Le 14 janvier 2009, le gouvernement McGuinty en Ontario a interjeté appel de la décision de la *Cour d'appel de l'Ontario* déclarant inconstitutionnelle la *LPEA* et a demandé l'autorisation d'en appeler auprès de la *Cour suprême du Canada*.

## **POURQUOI LES TRAVAILLEURS AGRICOLES EN ONTARIO FONT-ILS L'OBJET DE DISCRIMINATION?**

La négociation collective donne l'occasion à la grande majorité des travailleurs de l'Ontario de régler leurs conditions de travail en participant à une négociation.

Les travailleurs d'autres parties des secteurs privé et public peuvent adhérer à un syndicat et participer à la négociation collective. Rien ne justifie que les travailleurs agricoles fassent l'objet d'un traitement différent.

## **NORMES ÉTABLIES PAR LE COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE**

Les motifs de la plainte déposée par les TUAC Canada auprès de l'OIT contre le gouvernement de l'Ontario et la *Loi sur la protection des employés agricoles (LPEA)* reposent sur plusieurs normes établies par le Comité de la liberté

syndicale de l'OIT dans de nombreuses décisions rendues au fil des ans.

Ces normes sont :

- Des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

(voir le 256<sup>e</sup> Rapport, cas n° 1391, par. 82; et le 295<sup>e</sup> Rapport, cas n° 1771, par. 494.)

- Le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent, et les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Toute intervention de ce genre semblerait une violation du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.  
(Voir *Digest de 1985, pa. 583.*)

Les normes contenues dans la Convention 87 s'appliquent à tous les travailleurs « sans aucune distinction que ce soit » et sont donc applicables aux employés du secteur agricole.

Les TUAC Canada affirment que les dispositions de la *Loi sur la protection des employés agricoles* qui empêchent les employés agricoles d'adhérer à un syndicat et de participer à la négociation collective sont contraires à ces principes.

Nos observons également que le Comité de la liberté syndicale en est déjà parvenu à une conclusion semblable dans plusieurs cas similaires impliquant le gouvernement de l'Ontario. Le cas n° 1900 traitait en grande partie de l'exclusion d'autres groupes de la négociation collective. Le Comité a estimé que de telles exclusions constituaient une violation des normes de l'OIT et a recommandé ce qui suit :

- (c) En ce qui concerne le refus d'un mécanisme de négociation collective et l'absence de dispositions de protection contre la discrimination antisyndicale et l'ingérence de l'employeur pour les travailleurs de l'agriculture et de l'horticulture, les travailleurs domestiques, les

architectes, les dentistes, les arpenteurs-géomètres, les avocats et les médecins, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'accès de ces travailleurs au mécanisme et aux procédures facilitant la négociation collective et de s'assurer que ces travailleurs jouissent effectivement d'une protection contre la discrimination antisyndicale et l'ingérence de l'employeur.

## **CONCLUSION**

Nous sommes d'avis que l'énoncé de preuve ci-dessus présente clairement les préoccupations des TUAC Canada. Nous considérons cette législation comme étant contraire aux principes fondamentaux des droits d'association et de négociation tels qu'ils sont inscrits dans la Constitution de l'OIT, dans la Convention 87 de l'OIT, dans la Convention 98 de l'OIT, et dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Nous espérons que le Comité adhérera à l'analyse que nous faisons dans cet énoncé de preuve. Nous demandons donc respectueusement au Comité de la liberté syndicale de l'OIT de critiquer vivement le gouvernement de l'Ontario d'avoir privé les travailleurs agricoles de la province de l'Ontario de leur droit fondamental à la liberté d'association qui comprend notamment le droit d'association et le droit de négociation collective. Nous demandons également au Comité d'encourager fortement le gouvernement de l'Ontario à abroger la LPEA et à adopter une législation permettant à tous les employés du secteur agricole d'exercer pleinement leur droit à la liberté d'association.

## **ANNEXE**

### ***Loi sur la protection des employés agricoles, 2002***

#### ***L.O. 2002, CHAPITRE 16***

2. (1) 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 œufs, 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 »)

- « employé » : employé qui est employé dans l'agriculture.  
(« employee »)
- « association d'employés » : association d'employés formée pour agir de concert. (« employees' association »)
- « employeur » : s'entend des personnes suivantes :
  - (a) l'employeur d'un employé, et
  - (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 »)

### **Statut des associations, organisations**

(2) Une association d'employés, une organisation d'employeurs ou toute autre entité pouvant figurer comme l'une des parties à une instance en vertu de la présente Loi est considérée comme une personne aux fins de toute disposition de la Loi sur l'exercice des compétences légales ou de toute règle établie en vertu de cette Loi qui s'applique aux parties. 2002, c. 16, s. 2 (2).

### **DROITS DES EMPLOYÉS AGRICOLES**

#### **Observations**

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. 2002, chap. 16, par. 5 (1).

#### **Idem**

(2) 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).

**Occasion raisonnable**

(3) 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).

**Idem**

(4) Le paragraphe (3) ne doit pas s'interpréter comme donnant une liste complète d'éléments pertinents. 2002, chap. 16, par. 5 (4).

**Idem**

(5) L'association d'employés peut présenter ses observations oralement ou par écrit. 2002, chap. 16, par. 5 (5).

**Idem**

(6) 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).

**Idem**

(7) 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).

***Loi de 1995 sur les relations de travail*****L.O. 1995, CHAPITRE 1  
ANNEXE A****Non-application**

3. La présente loi ne s'applique pas, selon le cas,
  - (b.1) à l'employé au sens de la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles, 2002;