

Le 4 novembre 2022

Clause dérogatoire et loi spéciale en Ontario

Cette semaine, le gouvernement conservateur ontarien de Doug Ford a adopté à toute vapeur une loi spéciale retirant le droit de grève au personnel du soutien scolaire des écoles et a décrété unilatéralement leurs conditions de travail. L'adoption de cette loi a été précipitée par la volonté du personnel syndiqué de déclencher la grève afin d'augmenter son rapport de force dans la négociation. Face à cette grève appréhendée il y avait pour le gouvernement ontarien une urgence d'agir puisque les services aux élèves allaient être affectés. D'ailleurs, le titre de la loi spéciale reflète bien sa stratégie de communication : *Loi de 2022 visant à garder les élèves en classe*.

A priori, le recours à une loi spéciale mettant fin à une grève, en cours ou appréhendée, n'est pas inusité dans l'histoire contemporaine. Rappelons-nous qu'en 2005, le gouvernement Charest avait décrété par loi spéciale les conditions de travail des secteurs public et parapublic, et que les contestations juridiques subséquentes n'avaient pas porté fruit. Cependant, le cadre juridique du droit d'association a depuis évolué au bénéfice des syndicats et de leurs membres. En effet, en 2015, une trilogie de décisions de la Cour suprême du Canada est venue renforcer le droit d'association et même reconnaître que le droit de grève est un droit constitutionnel.

Depuis 2015, quelques décisions de différentes instances ont repris les enseignements de la Cour suprême, notamment celle de la Cour d'appel concernant le syndicat des juristes de l'État, permettant ainsi de dégager un principe : si l'État retire le droit de grève, il doit alors compenser ce retrait par un mécanisme de règlement des différends permettant, par exemple, à un arbitre de déterminer les conditions de travail. Autrement dit, il ne serait plus possible pour un gouvernement de simplement interdire la grève et de décréter unilatéralement les conditions de travail. Bien sûr, ce principe doit être nuancé, car les tribunaux ont toujours laissé une porte ouverte permettant au gouvernement de justifier l'imposition unilatérale des conditions de travail dans certains cas, par exemple un contexte de crise budgétaire.

La loi spéciale de Doug Ford paraissait donc inconstitutionnelle à première vue puisqu'elle interdisait le droit de grève et imposait unilatéralement des conditions de travail, notamment des augmentations limitées de salaire. Or, pour contourner cette inconstitutionnalité, le gouvernement Ford a eu recours à la clause dérogatoire (la clause « nonobstant ») de la Charte canadienne des droits et libertés (ci-après la

« Charte canadienne ») permettant de soustraire certains droits et libertés au contrôle des tribunaux. Il a donc prévu que sa loi spéciale s'applique nonobstant certains droits énoncés dans la Charte canadienne. De cette façon, il peut brimer le droit d'association des travailleuses et des travailleurs en se soustrayant au contrôle des tribunaux et en imposant sa volonté.

Par ailleurs, il est important de mentionner que la simple possibilité d'utiliser ce stratagème et de défaire des droits fondamentaux et des acquis syndicaux à tout moment soulève une préoccupation fondamentale : dans toute négociation, comment pouvons-nous négocier sur un pied d'égalité et exercer adéquatement notre rapport de force, sachant qu'à tout moment, un gouvernement pourrait imposer unilatéralement sa volonté en brimant des droits fondamentaux? La simple menace d'utiliser la clause dérogatoire viendrait donc déséquilibrer le rapport de force à l'avantage du gouvernement.

L'état actuel du droit permet une utilisation assez large de la clause dérogatoire, mais plusieurs voix commencent à s'élever pour que celle-ci soit encadrée et limitée, au besoin. Il est donc prévisible que les tribunaux seront saisis de la question à savoir si le recours à la clause dérogatoire est légitime dans ce contexte précis de négociation des conditions de travail. Le débat sur la portée de la clause dérogatoire affecte aussi des enjeux de société propres au Québec : pensons à la réforme de la Charte de la langue française ainsi qu'à la Loi sur la laïcité de l'État. C'est sans compter que la manœuvre de Doug Ford laisse planer la possibilité pour un futur gouvernement canadien de limiter certains droits, comme le droit à l'avortement, en ayant recours à la clause dérogatoire.

Nous surveillerons donc le dossier ontarien, continuerons de suivre les différents recours qui pourraient affecter les droits syndicaux et vous informerons des développements.

Barabé Morin
(Les services juridiques de la CSQ)

Barabé Morin
(Les services juridiques de la CSQ)