


**COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI N° 8,
LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL À L'ÉGARD DE CERTAINS SALARIÉS
D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**

Document adopté à la 609^e séance de la Commission,
tenue le 19 septembre 2014, par sa résolution COM-609-5.1.1



Claude Boies, avocat
Secrétaire de la Commission

Analyse, recherche et rédaction :

M^e Marie Carpentier, conseillère juridique
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Traitement de texte :

Ramon Avila
Chantal Légaré
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 LE PROJET DE LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL À L'ÉGARD DE CERTAINS SALARIÉS D'EXPLOITATIONS AGRICOLES.....	2
1.1 La règle particulière applicable aux travailleurs agricoles pour avoir accès à l'ensemble de la protection offerte par le <i>Code du travail</i>	3
1.2 Le régime spécifique applicable aux travailleurs agricoles qui ne satisfont pas à la condition imposée	6
1.2.1 Les dispositions du Code du travail qui sont écartées	6
1.2.2 Les nouvelles dispositions législatives applicables	7
2 L'EFFET DU PROJET DE LOI N° 8 SUR LE DROIT À L'ÉGALITÉ DES TRAVAILLEURS AGRICOLES.....	9
2.1 La distinction, exclusion ou préférence	12
2.2 Le motif de discrimination	13
2.3 La compromission de l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne .	18
2.3.1 La liberté d'association.....	19
2.3.2 Le droit à la sauvegarde de sa dignité	22
3 LE DROIT INTERNATIONAL	23
CONCLUSION.....	25

INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « la Commission ») assure le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec¹ (ci-après « la Charte » ou « la Charte québécoise »). Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*². Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*³.

Il lui incombe notamment de vérifier la conformité des lois à la Charte et de faire, au besoin, les recommandations qui s'imposent⁴. C'est à ce titre que la Commission présente ses commentaires sur le Projet de loi n° 8, *Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles*⁵ (ci-après « projet de loi n° 8 »).

Le projet de loi n° 8 vient modifier la situation juridique qui découle de la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *L'Écuyer c. Côté*⁶. En révision judiciaire d'une décision de la Commission des relations du travail⁷ qu'elle confirme, la Cour supérieure a déclaré invalide l'alinéa 5 de l'article 21 du *Code du travail* qui se lit comme suit :

« Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois. »⁸

La Cour approuve ainsi la décision de la Commission des relations du travail selon laquelle la disposition constitue une atteinte à la liberté d'association des travailleuses et travailleurs

¹ RLRQ, c. C-12.

² RLRQ, c. P-34.1.

³ RLRQ, c. A-2.01.

⁴ *Charte des droits et libertés de la personne*, préc., note 1, art. 71, al. 2 (6°).

⁵ (2014), 1^{ère} sess., 41^e légis. (Qc).

⁶ 2013 QCCS 973.

⁷ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 c. L'Écuyer*, 2010 QCCRT 0191.

⁸ RLRQ, c. C-27.

agricoles saisonniers protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁹ et l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La décision de la Cour supérieure n'a pas été portée en appel. Le jugement de la Cour supérieure suspend la déclaration d'invalidité constitutionnelle et les effets de la décision de la Commission des relations du travail du 16 avril 2010, pour une période de 12 mois de la date de son jugement rendu le 11 mars 2013. Depuis lors, toutes les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ont droit à l'accréditation syndicale et aux avantages qui en découlent, peu importe le nombre d'employés dans l'entreprise agricole dont ils sont les salariés et peu importe le caractère saisonnier ou permanent de leur travail.

Le projet de loi n° 8, s'il était adopté dans sa forme actuelle, réintroduirait une condition spécifique aux travailleuses et travailleurs agricoles afin d'accéder à l'ensemble de la protection offerte par le *Code du travail*. En effet le projet de loi introduit une définition d'entreprise agricole qui se limite aux entreprises comptant moins de trois salariés de façon ordinaire et continue. Les salariés des entreprises agricoles ainsi définies ne bénéficieraient plus du régime général d'encadrement des relations collectives du travail et seraient soumis à un régime d'exception spécifique. Les travailleuses et travailleurs agricoles doivent donc être salariés d'une entreprise qui emploie au moins trois salariés afin de bénéficier du régime général du *Code du travail*. Nous reviendrons sur ces éléments.

Nous examinerons les modifications législatives proposées (section 1) ainsi que l'effet de ces dispositions sur le droit à l'égalité des travailleurs agricoles (section 2). Nous nous appuierons également sur le droit international (section 3).

1 LE PROJET DE LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL À L'ÉGARD DE CERTAINS SALARIÉS D'EXPLOITATIONS AGRICOLES

Les effets du projet de loi n° 8 seraient essentiellement de deux ordres : il poserait une condition particulière aux travailleurs agricoles afin d'avoir accès à l'ensemble de la protection offerte par le *Code du travail* (1.1) et instaurerait un régime spécifique pour ceux qui ne satisfont pas à cette condition (1.2).

⁹ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.)].

1.1 La règle particulière applicable aux travailleurs agricoles pour avoir accès à l'ensemble de la protection offerte par le *Code du travail*

L'effet du projet de loi serait de soumettre tous les travailleurs agricoles à un régime particulier en vertu duquel certains n'auraient pas accès à toute la protection du Code du travail du Québec. Seuls ceux qui sont employés dans une exploitation agricole qui embauche trois travailleurs ou plus y auraient accès :

« 1. L'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) est modifié par l'insertion, après le paragraphe o, du suivant :

o.1) "exploitation agricole" : une entreprise qui est exploitée par un "producteur" au sens du paragraphe j du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les producteurs agricoles (chapitre P-28) et qui emploie moins de trois salariés de façon ordinaire et continue; »¹⁰

La *Loi sur les producteurs agricoles* énonce :

« 1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots et expressions suivants signifient ou désignent :

[...]

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; »¹¹

¹⁰ Préc., note 5.

¹¹ *Loi sur les producteurs agricoles* RLRQ, c. P-28.

Nous verrons, dans la section suivante, en quoi une personne employée au sein d'une exploitation agricole, en l'occurrence une entreprise qui compte moins de trois salariés de façon ordinaire et continue, perdrait le bénéfice de certaines dispositions du *Code du travail*¹².

Cette règle spécifique applicable aux travailleurs agricoles est similaire à celle qui prévalait en vertu de l'alinéa 5 de l'article 21¹³ avant qu'il ne soit déclaré invalide. Or, la Cour supérieure a conclu que cette condition constituait un obstacle discriminatoire à l'exercice de la liberté d'association :

« [...] [T]he Court concludes that, in relation to agricultural workers who work on farms which ordinarily and continuously employ less than three workers, paragraph 5 of section 21 of the *Code* is discriminatory as being a significant hindrance on their ability to exercise their fundamental right of freedom of association. »¹⁴

[Nous soulignons.]

Un des enjeux relatifs à l'application du critère de « moins trois salariés » repose sur le fait que les travailleuses et travailleurs saisonniers sont exclus du calcul du nombre de salariés¹⁵ par les termes « de façon ordinaire et continue », proposés par le projet de loi n° 8. Cette condition étant similaire à celle qui prévalait sous l'égide de l'alinéa 5, de l'article 21 du *Code du travail*, à savoir « ordinairement et continuellement », elle affecterait les travailleuses et travailleurs de toutes les exploitations agricoles qui ont moins de trois employés y travaillant de façon ordinaire et continue. Un grand nombre d'exploitations seraient concernées comme le constatait la Cour supérieure quant à l'alinéa 5 de l'article 21 :

« The requirement that farm workers may only be organized if they are employed on farms that “ordinarily and continuously” employ three or more employees means that, under the current legislative regime, the employees of many of these farms will never be able to benefit from their right to free association and the right to collective bargaining. The reason is simple. 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

¹² Projet de loi n° 8, préc., note 5, art. 3.

¹³ Voir note 8 et texte y afférent.

¹⁴ *L'Écuyer c. Côté*, préc., note 6, par. 98.

¹⁵ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Légumière Y.C. inc.*, (2007) R.J.D.T. 1566 (C.R.T.), D.T.E. 2007T-814 (C.R.T.), 2007 QCCRT 467 (révision en vertu de l'article 127 C.T. refusée) (désistement de la révision judiciaire), 2008 QCCA 1764 (appels rejetés sur requête); voir aussi, entre les mêmes parties : D.T.E. 2008T-316 (C.S.), J.E. 2008-736 (C.S.), EYB 2008-131109 (C.S.), 2008 QCCS 993.

on a continuous basis. Moreover, this reality exists whether the farm employs migrant or Canadian workers to meet its needs during the peak seasons. »¹⁶

[Nous soulignons.]

Il existe très peu de données à propos du salariat agricole au Québec. Les seules données disponibles concernant le nombre d'entreprises soumises à l'exclusion de la syndicalisation datent de 1991. Il y aurait alors eu 275 entreprises agricoles sur les 4150 employant des travailleurs agricoles permanents qui comptaient un nombre de salariés suffisant pour faire une demande d'accréditation syndicale¹⁷.

Si on ignore combien d'exploitations agricoles ou de travailleurs sont concernés, on sait cependant que 77 % des salariés embauchés dans les exploitations agricoles au Québec en 2007 étaient des travailleurs saisonniers¹⁸.

Mentionnons, en outre, que les travailleuses et travailleurs agricoles n'ont aucun contrôle sur la structure de l'entreprise agricole ni sur la présence ou non d'un nombre d'employés y travaillant de façon ordinaire et continue.

Quant aux salariés qui sont employés ailleurs que dans une exploitation agricole, à l'exception de certains d'entre eux¹⁹, un seul employé peut constituer un groupe suffisant aux fins de l'accréditation²⁰. Dans ces cas, on ne retrouve donc aucune condition relativement au nombre d'employés.

Entre 2010 et 2012, et malgré la requête en révision judiciaire de la décision de la Commission des relations du travail, sept accréditations ont été accordées dans des entreprises agricoles²¹.

¹⁶ L'Écuyer c. Côté, préc., note 6, par. 124.

¹⁷ Paul John MORAN et Gilles TRUDEAU, « Le salariat agricole au Québec », (1991) 46 : 1 *Relations industrielles* 159, 161.

¹⁸ AGRICARRIÈRES, *Rapport consolidé des 13 portraits régionaux du marché du travail du secteur de la production agricole*, mars 2014, p. 24.

¹⁹ Il s'agit principalement de représentants de l'employeur ou de représentants de l'État. *Code du travail*, préc., note 8, art. 11).

²⁰ *Id.*, art. 21 al. 4.

²¹ Julie BOURGALT, « L'arrêt Fraser, un recul des droits des syndiqués? » dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Développements récents en droit du travail 2012*, vol. 348, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 211, p. 212.

1.2 Le régime spécifique applicable aux travailleurs agricoles qui ne satisfont pas à la condition imposée

Afin de créer le nouveau régime, le législateur écarterait l'application de certaines dispositions du *Code du travail* (1.2.1) et en instaurerait de nouvelles (1.2.2).

1.2.1 Les dispositions du Code du travail qui sont écartées

Le projet de loi n° 8 introduirait, au *Code du travail*, l'article 111.27 qui énonce :

« 111.27. Les dispositions des sections II et III du chapitre II, de même que celles des chapitres III à V, ne s'appliquent pas aux salariés d'une exploitation agricole. »²²

La section II du chapitre II du *Code du travail* s'intitule « De certaines obligations des associations accréditées », alors que la section III s'intitule « De l'accréditation de l'association ». Outre l'ensemble du processus d'accréditation, ces sections concernent, entre autres, la tenue de scrutins secrets (art. 20.1 à 20.3), des éléments du monopole de représentation dont bénéficie le syndicat (art. 22 et 43), la protection de l'accréditation syndicale et de la convention collective en cas de changement de structure juridique de l'entreprise (art. 45), l'obligation pour l'employeur de retenir les cotisations sur le salaire des employés (formule Rand) (art. 47) et l'obligation pour l'association de travailleurs d'agir de bonne foi envers ses membres (art. 47.2).

Le chapitre III, « De la convention collective », régit l'ensemble du processus de négociation collective. Il prévoit entre autres la désignation d'un conciliateur d'office ou à la demande des parties (art. 54-55), l'acquisition du droit de grève ou de lock-out (art. 58), l'interdiction de modifier les conditions de travail entre le dépôt d'une requête en accréditation et l'acquisition du droit de grève ou de lock-out ou une sentence arbitrale (art. 59) et la durée de la convention collective (art. 65).

On retrouve au chapitre IV les dispositions concernant le règlement des différends et des griefs, y compris dans le cadre de négociation de la première convention collective (section I.1). Quant au chapitre V, il encadre le droit de grève et de lock-out.

²² Projet de loi n° 8, préc., note 5, art. 3.

Les travailleuses et travailleurs agricoles qui ne sont pas dans une entreprise qui emploie trois travailleurs ou plus de façon ordinaire et continue seraient donc privés d'exercer les droits que nous venons d'énoncer. Le législateur prévoirait un autre régime à leur égard.

1.2.2 Les nouvelles dispositions législatives applicables

Le nouveau régime applicable aux travailleurs qui ne respectent pas la condition d'être à l'emploi d'une entreprise qui emploie au moins trois salariés de façon ordinaire et continue se retrouverait au chapitre V.3 du *Code du travail* intitulé « Dispositions applicables aux exploitations agricoles ». Outre les exclusions du régime général prévu à l'article 111.27, on y lit les dispositions suivantes :

« 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.

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.

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.

111.31. L'employeur ou le propriétaire d'une exploitation agricole est tenu de permettre le passage et de donner accès au lieu où sont logés des salariés à tout représentant d'une association de salariés muni d'un permis délivré par la Commission conformément au règlement adopté à cette fin en vertu de l'article 138.

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. »²³

Le projet de loi n° 8 prévoit donc, pour les travailleuses et travailleurs agricoles qui ne satisfont pas à la condition de travailler pour une entreprise qui emploie plus de trois salariés de façon ordinaire et continue, un dispositif qui leur donnerait un accès limité aux garanties encadrant les relations collectives de travail en vertu du *Code du travail*.

Il existe d'autres cas d'exclusion du régime général d'aménagement des relations de travail proposé par le *Code du travail*.²⁴ Ainsi, le personnel de direction est exclu de la définition de « salarié »²⁵, et ce afin d'éviter les conflits d'intérêts « qui pourrai[en]t naître de la responsabilité du personnel de direction à l'endroit des intérêts de l'employeur »²⁶. Pour les travailleuses et travailleurs œuvrant dans d'autres secteurs, la loi définit des modes particuliers d'accréditation : les travailleurs d'exploitations forestières²⁷, les membres de la Sûreté du Québec²⁸, les ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires²⁹, les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial³⁰, les travailleurs de la construction³¹ et les procureurs aux poursuites criminelles et pénales³². Parfois, le législateur désigne les unités de négociation (secteur des affaires sociales³³) ou l'association accréditée (fonctionnaires³⁴).

²³ *Id.*

²⁴ Sur l'existence d'autres régimes spécifiques, voir : Michel COUTU et al., *Droit des rapports collectifs de travail au Québec*, 2^e éd., vol. 2 : *Les régimes particuliers*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 598 p.

²⁵ *Code du travail*, préc., note 8, art. 11) (1^o).

²⁶ Nicola DI IORIO, « Le Code du travail : champs et autorité d'application » dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Collection de droit 2013-2014*, vol. VII : Droit du travail, Éditions Yvon Blais, 2013, 91, p. 91.

²⁷ *Code du travail*, préc., note 8, chapitre V.2 et *Règlement sur l'accréditation dans les exploitations forestières et sur les permis d'accès à des campements forestiers* RLRQ, c. C-27, r.1.

²⁸ *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* RLRQ, c. R-14.

²⁹ *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives* RLRQ, c. R-24.0.2.

³⁰ *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial* RLRQ, c. R-24.0.1.

³¹ *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* RLRQ, c. R-20.

³² *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective* RLRQ, c. P-27.1.

³³ *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* RLRQ, c. U-0.1.

³⁴ *Loi sur la fonction publique* RLRQ, c. F-3.1.1, art. 64.

Les policiers municipaux ne peuvent former des associations qu'entre eux³⁵. Dans le domaine de la construction, plusieurs associations peuvent représenter un même secteur³⁶. La loi impose à l'occasion des négociations nationales sur certains sujets (construction³⁷, secteur public et parapublic³⁸) et locales pour d'autres (secteur public et parapublic³⁹). Certains salariés n'ont pas le droit de grève (policiers et pompiers⁴⁰, membres de la Sûreté du Québec⁴¹, agents de la paix⁴² procureurs aux poursuites criminelles et pénales⁴³), alors que le droit de grève d'autres salariés s'exerce suivant les exigences de services essentiels (service public⁴⁴).

Malgré leurs limitations, ces régimes d'exception offrent des garanties comparables à celles du régime prévu par le *Code du travail* et ne sont pas aussi restrictifs que le régime prévu par le projet de loi n°8.

2 L'EFFET DU PROJET DE LOI N° 8 SUR LE DROIT À L'ÉGALITÉ DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

Le droit à l'égalité est protégé par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

³⁵ *Code du travail*, préc., note 8, art. 4.

³⁶ *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, préc., note 31, chap. IV.

³⁷ *Id.*

³⁸ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et para public* RLRQ, c. R-8.2.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Code du travail*, préc., note 8, art. 105.

⁴¹ *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, préc., note 28.

⁴² *Loi sur la fonction publique*, préc., note 34, art. 69.

⁴³ *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, préc., note 32, art. 17.

⁴⁴ *Code du travail*, préc., note 8, art. 111.0.17.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »⁴⁵

Afin de prouver l'existence de discrimination dans le contexte de la Charte québécoise, trois éléments doivent être réunis :

« (1) l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence;

(2) laquelle est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10 de la Charte québécoise;

(3) et qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne. »⁴⁶

La distinction, exclusion ou préférence n'a pas à être intentionnelle⁴⁷ et le motif illicite n'a pas à être la seule cause d'inégalité pour qu'on reconnaisse l'existence de discrimination⁴⁸.

À deux occasions, la Cour suprême s'est prononcée sur la validité constitutionnelle d'un régime de relations collectives de travail spécifique aux travailleuses et travailleurs agricoles en Ontario.

Dans l'arrêt *Dunmore* rendu en 2001⁴⁹, la plus haute cour au pays conclut que l'exclusion complète des travailleuses et travailleurs agricoles du régime mis en place par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*⁵⁰ porte atteinte à la liberté d'association protégée par l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁵¹. Étant donné ce constat, la Cour a estimé inutile de se prononcer sur le droit à l'égalité des travailleuses et travailleurs agricoles⁵². Sans trancher non plus la question de l'atteinte au droit à l'égalité, la juge L'Heureux-Dubé, dans son opinion concordante, affirme que le statut professionnel des travailleurs agricoles constitue un motif de

⁴⁵ Préc., note 1.

⁴⁶ *Forget c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 90, par. 10; *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, par. 82; *Devine c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 790, par. 33; *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, 538.

⁴⁷ *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143.

⁴⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bombardier inc. (Bombardier Aerospace Training Center)*, [2011] R.J.Q. 225 (T.D.P.Q.) (en appel pour d'autres motifs).

⁴⁹ 2001 CSC 94, par. 22.

⁵⁰ L.O. 1995, c.1, Annexe A.

⁵¹ Préc., note 9.

⁵² *Dunmore c. Ontario (P.G.)*, préc., note 49, par. 70.

discrimination analogue aux fins de la mise en œuvre de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁵³.

Dix ans plus tard, dans le cadre de l'arrêt *Fraser*⁵⁴, la Cour suprême du Canada a reconnu la validité constitutionnelle d'un régime de relations collectives de travail spécifique aux travailleuses et travailleurs agricoles en regard de leur liberté d'association. Encore une fois, la Cour a omis de se prononcer sur l'atteinte au droit à l'égalité des travailleurs agricoles, estimant le recours prématuré⁵⁵.

La présente analyse se distingue de ces décisions en ce qu'elle porte précisément sur le droit à l'égalité des travailleurs agricoles.

En outre, dans ces décisions, les dispositions de la Charte canadienne étaient invoquées et non la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* n'a pas non plus été traité dans la décision *L'Écuyer*⁵⁶ de la Cour supérieure du Québec. Or bien qu'elles présentent une certaine symétrie⁵⁷ et qu'elles s'interprètent à la lumière les unes des autres⁵⁸, les dispositions de la Charte québécoise ne sont pas « le reflet exact de la Charte canadienne »⁵⁹. La Charte québécoise est d'une teneur et d'une structure particulière⁶⁰.

Ainsi, la condition sociale, motif de discrimination interdit en vertu de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶¹, ne fait pas partie des motifs énumérés à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁶².

⁵³ Préc., note 9.

⁵⁴ *Ontario (P.G.) c. Fraser*, 2011 CSC 20.

⁵⁵ *Id.*, par. 116.

⁵⁶ *L'Écuyer c. Côté*, préc., note 6.

⁵⁷ *Québec (P.G.) c. Québec (CDPDJ)*, 2013 QCCA 141, par. 45.

⁵⁸ *Québec (CDPDJ) c. Montréal (Ville)*, 2000 CSC 27, par. 42.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, par. 36.

⁶¹ Préc., note 1.

⁶² Préc., note 9.

Dans la présente section, nous procéderons donc à l'analyse du projet de loi n° 8 en vertu du droit à l'égalité tel que garanti par la Charte québécoise. Pour ce faire, nous étudierons en quoi la condition imposée aux travailleurs agricoles d'être à l'emploi d'une entreprise qui emploie trois salariés ou plus de façon ordinaire et continue constitue une distinction, exclusion ou préférence (2.1) fondée sur un motif de discrimination prohibé (2.2) et qui compromet certains de leurs droits fondamentaux (2.3).

2.1 La distinction, exclusion ou préférence

Si le projet de loi n° 8 était adopté dans sa forme actuelle, les travailleuses et travailleurs agricoles se verraient imposé une règle particulière qui n'est pas imposée aux autres travailleuses et travailleurs afin de bénéficier de la protection de l'ensemble du *Code du travail*. En outre, le caractère saisonnier du travail agricole rend difficile la satisfaction de la condition et crée un avantage indu à l'égard de certains employeurs du secteur agricole. C'est ce que constatait le Cour supérieure à l'égard de l'alinéa 5 de l'article 21 du *Code du travail* :

« 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. »⁶³

Cette règle particulière ne constitue pas une exclusion pure et simple du bénéfice de la loi mais plutôt une distinction par rapport aux salariés des autres secteurs qui ont accès au *Code du travail* sans avoir à satisfaire de critère quant au nombre de personnes à l'emploi dans leur entreprise ou à la durée du travail. Les autres éléments permettant la démonstration d'une discrimination, soit les motifs de discrimination et la compromission des droits, se démontrent de la même façon que dans le cas d'une exclusion pure et simple⁶⁴.

⁶³ *L'Écuyer c. Côté*, préc., note 6, par. 124-125.

⁶⁴ Voir au même effet : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le Projet de loi n°110 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail pour accorder une plus grande protection à certains domestiques*, (Cat. 2.412.114), 2010, p. 9.

2.2 Le motif de discrimination

La condition de travailler pour une entreprise qui emploie trois salariés ou plus de façon ordinaire et continue vise expressément les travailleuses et travailleurs d'entreprises agricoles⁶⁵. Ces personnes se distinguent par leur condition sociale.

La Cour d'appel du Québec a réitéré les grandes lignes de la définition du motif de discrimination « condition sociale », qui servent toujours de base à son interprétation :

« [...] [La] “condition sociale” réfère soit au rang, à la place, à la position qu'une personne occupe dans la société, de par sa naissance, de par son revenu, de par son niveau d'éducation, de par son occupation; soit l'ensemble des circonstances et les événements qui font qu'une personne ou qu'un groupe occupe telle situation ou telle position dans la société. »⁶⁶

Pour conclure à la discrimination, il n'est pas nécessaire de se fonder sur l'ensemble de ces facteurs, un seul aspect important suffit⁶⁷. La condition sociale ne se limite pas aux *origines* sociales de la personne, mais englobe également sa condition actuelle⁶⁸. Elle peut donc être temporaire⁶⁹. Elle comporte également, selon le Tribunal des droits de la personne, un élément subjectif :

« [...] il apparaît que la condition sociale peut être définie comme la situation qu'une personne occupe au sein d'une communauté, notamment de par ses origines, ses niveaux d'instruction, d'occupation et de revenu, et de par les perceptions et représentations qui, au sein de cette communauté, se rattachent à ces diverses données objectives. »⁷⁰

⁶⁵ Projet de loi n° 8, préc., note 5, art. 2 modifiant l'art. 1 o.1) du *Code du travail*.

⁶⁶ *Johnson c. Commission des affaires sociales*, (1994) C.A. 61, p. 21 citant *Commission des droits de la personne c. Centre hospitalier St-Vincent de Paul de Sherbrooke*, C.S. St-François, n° 450-05-000356-78, 7 septembre 1978.

⁶⁷ *Commission des droits de la personne c. Ianiro*, 1996 QCTDP 1028.

⁶⁸ QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, Commissions parlementaires, 3^e sess., 30^e légis., 25 juin 1975, p. B-5044.

⁶⁹ *Johnson c. Commission des affaires sociales*, préc., note 66, p. 22.

⁷⁰ *Commission des droits de la personne du Québec c. Gauthier*, [1994] R.J.Q. 253, p. 260; Voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lignes directrices sur la condition sociale*, Alberta Ledoyen, (Cat. 2.120-8.4), 1994.

La notion de condition sociale « a été appliquée à des personnes démunies ou vulnérables qui subissent leur condition sociale plutôt que d'en jouir »⁷¹ : prestataire de la sécurité du revenu⁷², étudiant⁷³ ou travailleur à la pigo à faible revenu⁷⁴.

À deux reprises au moins, la Commission s'est déclarée d'avis que l'exclusion des travailleuses et travailleurs agricoles d'un régime législatif en matière de droit du travail constitue une discrimination fondée sur leur condition sociale⁷⁵.

Les travailleuses et travailleurs agricoles partagent un certain nombre de caractéristiques communes « qui font qu'elles sont identifiables et identifiées comme groupe, elles sont donc l'objet d'un "classement social" par les membres de la communauté. Ce classement a également pour effet d'attribuer à chacun des membres de ce groupe l'image stéréotypée que la communauté se fait de cette catégorie de travailleurs »⁷⁶. Il s'agit de caractéristiques en lien avec la condition sociale telle que définie dans la décision *Gauthier* du Tribunal des droits de la personne⁷⁷ : rang, place, position dans la société, revenu, niveau d'éducation et occupation.

Ces caractéristiques des travailleurs agricoles ont été identifiées dans l'arrêt *Dunmore* de la Cour suprême :

⁷¹ *Ordre des comptables généraux licenciés du Québec c. Procureur général du Québec*, [2004] R.J.Q. 1164 (C.A.), par. 69.

⁷² *Whitton c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1997] R.J.Q. 1823 (C.A.); *Procureur général du Québec c. Lambert*, 2002 QCCA 41099, par. 78, (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : [2003] 1 R.C.S. xii); *Commission des droits de la personne du Québec c. Gauthier*, précité, note 70; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Fondation Abbé Charles-Émile Gadbois*, REJB 2001-25722 (T.D.P.Q.); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bernier*, EYB 2005-82766 (T.D.P.Q.); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Huong Thu Do*, EYB 2005-86206 (T.D.P.Q.).

⁷³ *Lévesque c. Procureur général du Québec*, 1987 QCCQ 964; *contra* : *Côté c. Commission des affaires sociales du Québec*, J.E. 88-1367 (C.S.); *Harvey c. Procureur général du Québec*, C.S. Trois-Rivières, n° 400-06-000002-054, 30 septembre 2005, EYB 2005-96118, par. 6 (appel rejeté pour d'autres motifs : 2007 QCCA 162).

⁷⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sinatra*, J.E. 99-2197 (T.D.P.Q.), REJB 1999-14672, par. 55 à 57.

⁷⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires sur le projet de loi n° 126 : Loi sur les normes du travail*, (Cat. 2.412.27.1), mars 1979, p. 7; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant les normes du travail*, M^e Maurice Drapeau, (Cat. 2.412.27.2), novembre 1990, p. 4.

⁷⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sinatra*, préc., note 74, par. 54.

⁷⁷ Voir note 70 et texte y afférent.

« Les travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables face aux représailles patronales; comme le fait observer le juge Sharpe, les travailleurs agricoles [TRADUCTION] "sont mal rémunérés, ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d'emploi restreinte". »⁷⁸

La juge L'Heureux-Dubé, dans son opinion concordante dans la même décision, fait une description plus extensive de la situation des travailleurs agricoles :

« Il ne fait aucun doute en l'espèce que, contrairement aux agents de la GRC dans *Delisle*, les travailleurs agricoles souffrent généralement d'un désavantage et que la distinction a pour effet de les dévaloriser et de les marginaliser au sein de la société canadienne. Les travailleurs agricoles [TRADUCTION] "sont parmi les membres de notre société qui sont les plus exploités sur le plan économique et les plus neutralisés du point de vue politique" et ils doivent surmonter "des obstacles importants pour participer au processus politique" (D. M. Beatty, *Putting the Charter to Work : Designing a Constitutional Labour Code* (1987), p. 89). D'ailleurs, le juge de première instance a clairement conclu ce qui suit (à la p. 216) :

[TRADUCTION] . . . de tous temps, les travailleurs agricoles ont été défavorisés au sein de la société canadienne et ils continuent de l'être de nos jours. Aux fins de l'analyse selon l'art. 15, je n'hésite pas à conclure, à partir de la preuve, que les travailleurs agricoles constituent un groupe défavorisé. Ils sont peu payés, ont de mauvaises conditions de travail, sont peu qualifiés et peu instruits, jouissent d'une faible reconnaissance et d'une mobilité professionnelle limitée. »⁷⁹

Ces extraits ont été en partie repris par la juge Abella, dissidente dans l'arrêt *Fraser*⁸⁰, sans être contredits par les juges majoritaires. La juge mentionne « la situation professionnelle particulièrement désavantageuse des travailleurs agricoles »⁸¹.

La Commission des relations du travail du Québec a reconnu des caractéristiques semblables au travail agricole :

« Ces personnes effectuent un travail difficile, peu payé et généralement peu valorisé. Le caractère saisonnier de cette activité implique une précarité évidente de l'emploi. Cette précarité ne se manifeste pas seulement quant à la possibilité d'obtenir du travail d'une année à l'autre. En effet, il n'y a pas d'assurance d'avoir du travail de façon ininterrompue auprès d'un seul employeur au cours de la même saison. L'isolement des

⁷⁸ *Dunmore c. Ontario (P.G.)*, préc., note 49, par. 41.

⁷⁹ *Id.*, par. 168.

⁸⁰ *Ontario (P.G.) c. Fraser*, préc., note 54, par. 348-349 (dissidence).

⁸¹ *Id.*, par. 350.

lieux de travail par rapport aux centres urbains et les difficultés de transport inhérentes doivent aussi être considérés. »⁸²

Rappelons qu'au Québec, 77 % des travailleurs agricoles sont des travailleurs saisonniers⁸³. Or la Cour d'appel des Territoires du Nord-Ouest a confirmé, dans une décision récente, que les caractéristiques que présentent les travailleurs saisonniers en font un groupe susceptible de discrimination fondée sur leur condition sociale :

« The adjudicator held that Mercer was part of a group “composed of seasonal workers who live in areas of high unemployment; are required to work away from home, and often outside their home province; they earn less than the national and provincial average salaries; and they have lower education levels with fewer job opportunities. Further, because of the seasonal nature of their employment, they return home for the rest of the year and are eligible for EI” (Appeal Book, Vol 2, p 239). She concluded that the policy of excluding EI payments from the calculation of seasonal workers’ gross annual remuneration, and its consequent impact on the quantum of their temporary total disability benefits, discriminated against some seasonal workers on the ground of social condition. »⁸⁴

Notons qu'aux Territoires du Nord-Ouest, la condition sociale fait l'objet d'une définition législative qui inclut l'occupation⁸⁵.

Par ailleurs, pour une partie des travailleuses et travailleurs du secteur agricole, le motif de discrimination relatif à la condition sociale se conjugue avec d'autres motifs prohibés que sont la race et l'origine ethnique ou nationale.

En effet, les facteurs mêmes qui font du travail dans le secteur agricole une condition sociale (faibles salaires, manque de mobilité professionnelle, isolement social, saisonnalité, etc.) ont entraîné une défection de la population locale pour ces emplois⁸⁶ au profit de travailleuses et travailleurs migrants.

Une partie de la main-d'œuvre agricole embauchée au Québec est effectivement composée de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Il s'agit de personnes qui obtiennent un

⁸² *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 c. L'Écuyer, préc., note 7, par. 347.*

⁸³ *AGRICARRIÈRES, préc., note 18.*

⁸⁴ *NWT (WCB) v. Mercer, 2014 NWTCA 01, par. 16.*

⁸⁵ *Human Rights Act, S.N.W.T. 2002, c. 18, art. 1(1).*

⁸⁶ *L'Écuyer c. Côté, préc., note 7, par. 100.*

permis pour venir travailler temporairement au Québec. Ainsi, 6769 personnes sont entrées au Québec en 2012 à titre de travailleuse ou travailleur étranger temporaire du secteur agricole⁸⁷.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'est prononcée en 2011 sur les conditions de séjour et de travail de ces personnes⁸⁸. Elle a conclu que les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés sont victimes de discrimination systémique en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur race, de leur condition sociale, de leur langue et, dans le cas des aides familiales résidentes, de leur sexe. Ces travailleuses et travailleurs se trouvent dans une situation de grande vulnérabilité en raison d'un grand nombre de facteurs qui se conjuguent :

- leur statut d'immigration restreint leur faculté de changer d'employeur, la rendant pratiquement impossible, et les contraint à habiter chez l'employeur ou au logement fourni par lui;
- ils sont exclus de plusieurs éléments de protection sociale offerte au Québec en raison de la difficulté d'établir leur résidence;
- ils sont également exclus d'une partie de la protection du droit du travail en raison de leurs occupations (travail domestique et agricole);
- les structures institutionnelles leur imposent d'autres obstacles d'ordre systémique dans la mise en œuvre de leurs droits (absence d'encadrement de l'activité de recrutement, du pouvoir de rapatriement de l'employeur et inefficacité des mesures anti-représailles).

Les plaintes reçues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse confirment que les travailleuses et les travailleurs font face à des difficultés réelles qui illustrent la situation de vulnérabilité dans laquelle ils se trouvent⁸⁹.

⁸⁷ IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES QUÉBEC, *Portrait statistique : l'immigration temporaire au Québec 2007-2012*, janvier 2014, p. 15.

⁸⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, M^e Marie Carpentier, (Cat. 2.120-7.29), 2011. Voir également : Kerry PREIBISCH, « Development as Remittance or Development as Freedom? Exploring Canada's Temporary Migration Programs from a Rights- based approach » dans Fay FARADAY et al. (dir.), *Constitutional Labour Rights in Canada : Farm Workers and the Fraser Case*, Toronto, Irwin Law, 2012, 81.

⁸⁹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *id.*, p. 92-93.

Le salariat agricole compte également, outre les travailleuses et travailleurs migrants, une part de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration récente⁹⁰. En 2009, 64 % des travailleuses et travailleurs qui avaient bénéficié du programme de placement « Agrijob » offert par Agricarrières, le comité sectoriel de la main-d'œuvre de la production agricole, avaient déclaré ne pas être d'origine canadienne⁹¹.

En limitant la condition aux travailleuses et travailleurs agricoles de travailler dans une entreprise qui emploie, de façon ordinaire et continue, trois travailleurs ou plus afin d'accéder à l'ensemble de la protection offerte par le *Code du travail*, le législateur impose une condition à une catégorie de personnes en raison de leur condition sociale. Il s'agit de l'un des treize motifs de discrimination prohibés par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Certains de ces travailleuses et travailleurs sont par ailleurs également identifiables en raison de leur race et leur origine ethnique ou nationale⁹², qui sont aussi des motifs de discrimination prohibés. C'est donc dire que ces personnes sont victimes de plusieurs formes de discrimination simultanées⁹³.

2.3 La compromission de l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne

Le traitement distinctif que subissent les travailleuses et travailleurs agricoles compromet leur liberté d'association (2.3.1) ainsi que leur droit à la sauvegarde de leur dignité (2.3.2), l'essentiel du fardeau étant porté par les travailleuses et travailleurs à l'emploi d'exploitations agricoles qui ne comptent pas trois salariés ou plus de façon ordinaire et continue.

⁹⁰ David M. BEATTY, *Putting the Charter to Work : Designing a Constitutional Labour Code*, Kingston, McGill-Queens University Press, 1987, p. 89 cité par *Ontario (P.G.) c. Fraser*, préc., note 54, par. 348 (dissidence). Voir également : Isabelle MIMEAULT et Myriam SIMARD, « Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec », (1999) 54 : 2 *Relations industrielles* 388, 395.

⁹¹ AGRICARRIÈRES, *Rapport annuel 2008-2009*, 2009, p. 11.

⁹² Voir par exemple : *Lumène c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr inc.*, 2005 QCTDP 11754. Voir également, pour l'Ontario : Fay FARADAY, « Envisioning Equality : Analogous Grounds and Farm Workers' Experience of Discrimination » dans Fay FARADAY et al., préc., note 88, 109.

⁹³ Sur cette question, voir : Sirma BILGE et Olivier ROY, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de son application en droit antidiscriminatoire », (2010) 25 : 1 *Can. J. of Law & Soc.* 51, p. 51.

2.3.1 La liberté d'association

L'article 3 de la Charte protège la liberté d'association :

« 3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. »⁹⁴

La liberté d'association bénéficie également de la protection de l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁹⁵. La jurisprudence élaborée à propos de ce dernier article peut nous guider dans l'interprétation à donner à cette liberté dans le contexte de la Charte québécoise⁹⁶.

« Réduite à sa plus simple expression, la liberté d'association est "la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir". Elle a pour objet de favoriser "l'épanouissement personnel au moyen de relations interpersonnelles et de l'action collective". »⁹⁷

Cependant, selon la Cour supérieure du Québec, « les tenants et aboutissants de la protection constitutionnelle [de la liberté d'association] ne sont pas encore entièrement définis et ne font pas consensus, même au sein de la Cour suprême du Canada »⁹⁸. La liberté d'association peut « imposer une protection législative de l'activité collective pour assurer l'exercice véritable du droit individuel »⁹⁹. Mais la liberté d'association protège essentiellement le processus. Aucun résultat n'est garanti¹⁰⁰.

La liberté d'association n'en demeure pas moins un des fondements des droits des travailleuses et travailleurs :

⁹⁴ *Charte des droits et libertés de la personne*, préc., note 1, art. 3.

⁹⁵ Préc., note 9.

⁹⁶ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, préc., note 58, par. 42.

⁹⁷ Christian BRUNELLE, « Les droits et libertés dans le contexte civil » dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Collection de droit 2013-2014, vol. VII : Droit public et administratif*, 47, p. 62 citant *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367, 402 (j. Sopinka) et *Dunmore c. Ontario (P.G.)*, préc., note 49, par. 17.

⁹⁸ *CSN c. Québec (P.G.)*, 2013 QCCS 32, par. 385.

⁹⁹ *Ontario (P.G.) c. Fraser*, préc., note 54, par. 65.

¹⁰⁰ *Id.*, par. 33.

« La Cour suprême estime qu'il s'agit de "l'un des droits les plus fondamentaux qui existe dans une société libre", de la "pierre angulaire des relations de travail modernes" qui "confère un sens et une valeur à l'existence de l'individu et rend possible l'existence d'une société organisée" et qui joue "un rôle vital dans la protection des besoins et des intérêts essentiels des travailleurs". La liberté d'association viendrait en quelque sorte compenser "la vulnérabilité inhérente et l'inégalité de l'employé face à la direction en milieu de travail". »¹⁰¹

On l'a vu dans la partie précédente, le régime de relations collectives de travail proposé par le projet de loi n° 8 n'offre pas des garanties comparables à celles offertes aux autres travailleurs dans le cadre du *Code du travail* notamment parce qu'il n'offre pas de procédure d'accréditation, de monopole de représentation, de processus de négociation collective et de droit de grève.

Or, le droit à l'égalité peut « se trouver enfreint par une mesure conforme, en elle-même aux exigences d'un autre article [de la Charte québécoise] mais qui crée une inégalité de traitement dans la reconnaissance ou l'exercice du droit ou de la liberté consacrée par cette même disposition »¹⁰².

C'est ce qu'indiquait la Cour d'appel en 1994 :

« Lorsque l'égalité n'est qu'une modalité de particularisation d'un autre droit, il n'est pas nécessaire que sa violation constitue une négation de ce droit pour donner ouverture à un remède. Il suffit que soit établie, dans la détermination des modalités de ce droit ou de cette liberté, une distinction incompatible avec la règle de l'égalité. »¹⁰³

De la même façon que la *Loi sur les normes du travail*¹⁰⁴ donne corps à la notion de droit à des conditions de travail justes et raisonnables protégé par l'article 46 de la Charte québécoise¹⁰⁵, le *Code du travail* met en œuvre la liberté d'association protégée par l'article 3. Si les travailleuses et travailleurs agricoles ne satisfont pas à la condition de travailler pour une entreprise qui

¹⁰¹ J. BOURGAULT, préc., note 21, p. 211 citant *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, 1987 CSC 88, [1987] 1 R.C.S. 313, par. 23, 92 et 147 et *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, 1999 CSC 649, [1999] 2 R.C.S. 989, par. 67.

¹⁰² David ROBITAILLE, « Non-indépendance et autonomie de la norme d'égalité québécoise : des concepts fondateurs qui méritent d'être mieux connus », (2004) 35 *R.D.U.S.* 103, 128.

¹⁰³ *Commission scolaire St-Jean-sur-Richelieu c. Québec (Commission des droits de la personne)*, 1994 QCCA 5706, [1994] R.J.Q. 1227, 1234.

¹⁰⁴ RLRQ, c. N-1.1.

¹⁰⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant les normes du travail*, préc., note 75, p. 4.

compte trois salariés ou plus de façon ordinaire et continue, ils bénéficieraient alors d'une liberté d'association qui est en deçà de celle reconnue aux autres travailleurs par le *Code du travail*. Comme nous l'avons vu, ils sont privés, entre autres, du bénéfice du bulletin secret dans certaines circonstances, de la procédure d'accréditation de l'association, du monopole de représentation pour l'association la plus représentative, de la protection de l'accréditation syndicale et de la convention collective en cas de changement de la structure juridique de l'entreprise, de l'obligation pour l'employeur de retenir les cotisations syndicales sur les salaires, de l'obligation de l'association accréditée d'agir de bonne foi et dans l'intérêt de ces membres, de la protection du processus de négociation collective, du droit de grève, du gel des conditions de travail entre le dépôt de la demande d'accréditation et l'acquisition du droit de grève ou de lock-out et de la procédure de règlements des différends et des griefs.

La Cour suprême s'est d'ailleurs posé la question du traitement différentiel sans qu'il n'existe de droit constitutionnel à la protection légale dans le contexte de la liberté de religion :

« Dans le contexte de l'al. 2a), on a statué, par exemple, que "protéger une religion sans accorder la même protection aux autres religions a pour effet de créer une inégalité destructrice de la liberté de religion dans la société" (*Big M Drug Mart*, précité, p. 337). Cela ne signifie pas qu'il existe un droit constitutionnel à la protection légale comme tel; cela signifie qu'une loi dont l'application est limitative peut, dans des contextes exceptionnels, avoir un effet substantiel sur l'exercice d'une liberté constitutionnelle. »¹⁰⁶

En d'autres termes, « à partir du moment où l'État accorde un avantage, il doit le faire sans discrimination » et « ne devrait pas être la source d'une plus grande inégalité »¹⁰⁷.

La Commission est donc d'avis que le fait de prévoir une condition particulière à l'égard d'un groupe identifiable par sa condition sociale, et, pour certains d'entre eux, leur race et leur origine ethnique ou nationale, condition qui, si elle n'est pas satisfaite, entraîne la perte du bénéfice d'une partie de la mise en œuvre de la liberté d'association, constitue une atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 10 de la Charte.

¹⁰⁶ *Dunmore c. Ontario (P.G.)*, préc., note 49, par. 22.

¹⁰⁷ *Eldridge c. Colombie-Britannique (P.G.)*, [1997] 3 R.C.S. 624, par. 73.

2.3.2 Le droit à la sauvegarde de sa dignité

Le droit à la sauvegarde de la dignité est énoncé à l'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne* :

« Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »¹⁰⁸

La dignité est également mentionnée au préambule de la Charte à titre de fondement de la justice, de la liberté et de la paix :

« Considérant que le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix. »¹⁰⁹

Elle constitue donc à la fois un principe interprétatif et un droit substantif¹¹⁰. La Cour suprême du Canada a défini l'atteinte au droit substantif en ces termes :

« À la lumière de la définition donnée à la notion de "dignité" de la personne et des principes d'interprétation large et libérale en matière de lois sur les droits et libertés de la personne, j'estime que l'art. 4 de la *Charte* vise les atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain et au respect qu'elle se doit à elle-même. »¹¹¹

Or, toujours selon la Cour suprême, l'emploi constitue un aspect fondamental de la vie des travailleuses et travailleurs et les associations qui les représentent sont un outil qui concourt à la sauvegarde de leur dignité :

« Il faut toujours tenir compte du contexte unique des relations du travail lorsqu'il s'agit de demandes fondées sur la Constitution dans ce domaine, et la liberté d'association doit être interprétée en fonction de la nature et de l'importance des associations de travailleurs en tant qu'institutions œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail et pour la protection de la dignité et des intérêts collectifs des travailleurs dans un aspect fondamental de leur vie : l'emploi. »¹¹²

[Soulignés dans l'original.]

¹⁰⁸ Préc., note 1.

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 100.

¹¹¹ *Id.*, par. 105.

¹¹² *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989, par. 6.

En posant une condition supplémentaire, difficile à satisfaire et sur laquelle ils n'ont aucune emprise, afin d'avoir accès à la plupart des protections offertes par le *Code du travail*, le législateur prive cette catégorie de travailleuses et travailleurs du peu de pouvoir de négociation dont ils disposent :

« En privant les travailleurs agricoles des avantages que confère [la négociation collective], on met hors de leur portée les processus juridiques qui permettent au gros de la population active de participer de manière réaliste à la prise de décisions en milieu de travail. Ainsi, un groupe de travailleurs qui compte déjà parmi les plus impuissants ont encore moins que les autres l'occasion de participer à l'établissement et à l'application des règles régissant leurs conditions de travail. »¹¹³

Ils ont donc moins de moyens que les autres travailleuses et travailleurs pour équilibrer les rapports de force qui existent entre tout employeur et ses salariés. Ce faisant, le législateur accentue les désavantages historiques que subissent les travailleuses et travailleurs agricoles, et particulièrement les travailleuses et travailleurs migrants ou d'immigration récente. Ces travailleuses et travailleurs agricoles s'en trouvent davantage marginalisés alors que la Cour suprême reconnaît que leurs conditions de travail sont difficiles, qu'ils sont défavorisés et qu'ils jouissent d'une faible reconnaissance¹¹⁴. Il s'agit d'une atteinte à leur droit à la sauvegarde de leur dignité.

3 LE DROIT INTERNATIONAL

La présente analyse s'appuie également sur le droit international, notamment sur les dispositions des conventions de l'Organisation internationale du travail, dont la *Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture)* de 1921 qui oblige les États membres à garantir les mêmes droits d'association aux personnes occupées dans l'agriculture qu'aux travailleurs de l'industrie¹¹⁵, la *Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de 1948 qui interdit les distinctions de toutes sortes dans la reconnaissance du droit de constituer une organisation et de s'y affilier¹¹⁶, la *Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective* de 1949 qui oblige les États membres à offrir une protection adéquate

¹¹³ David M. BEATTY, préc., note 90, p. 89 cité par *Ontario (P.G.) c. Fraser*, préc., note 54, par. 348 (dissidence).

¹¹⁴ *Dunmore c. Ontario (P.G.)*, préc., note 49, par. 41 et 168.

¹¹⁵ Genève, 3^e session CIT, 25 oct. 1921, art. 1.

¹¹⁶ San Francisco, 31^e session CIT, 09 juil. 1948, art. 1.

contre les atteintes discriminatoires à la liberté syndicale¹¹⁷ ainsi que la *Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession)* de 1958 qui oblige les États membres à promouvoir l'égalité des chances et de traitement¹¹⁸. Bien que le Canada n'ait pas ratifié les conventions n° 11 et n° 98, rappelons les dispositions de la *Déclaration de Philadelphie*, reçue dans l'ordre international :

« [La Conférence internationale du travail] [d]éclare que l'ensemble des Membres [de l'Organisation internationale du travail], même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir :

- (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- (c) l'abolition effective du travail des enfants;
- (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. »¹¹⁹

Le Québec, pour sa part, a ratifié le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*¹²⁰ par décret le 21 avril 1976¹²¹. Les États parties à ce pacte s'engagent à assurer la liberté syndicale¹²², et ce, sans discrimination¹²³.

L'obligation du Québec de ne pas imposer une condition spécifique aux travailleuses et travailleurs agricoles susceptible de les priver de la protection des relations collectives de travail offerte à la plupart des travailleuses et travailleurs découle donc également de ses engagements internationaux et de ceux du Canada.

¹¹⁷ Genève, 32^e session CIT, 01 juil. 1949, art. 1.

¹¹⁸ Genève, 42^e session CIT, 25 juin 1958, art. 2.

¹¹⁹ CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, 86^e session, Genève, 18 juin 1998 (annexe révisée le 15 juin 2010).

¹²⁰ 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3 (entrée en vigueur le 19 août 1976).

¹²¹ *Arrêté en conseil 1438-76 concernant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, (1984-1989) R.E.I.Q. 809.

¹²² *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, préc., note 120, art. 8(2).

¹²³ *Id.*, art. 2(2).

CONCLUSION

En application de son mandat, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a examiné le Projet de loi n° 8 : *Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles* au regard des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

L'analyse démontre que s'il était adopté tel quel, le projet de loi n° 8 porterait atteinte aux droits à l'égalité d'une catégorie de travailleuses et de travailleurs garantis par l'article 10 de la Charte québécoise. En effet le projet de loi impose une condition particulière aux travailleuses et travailleurs agricoles afin d'accéder au régime de relations collectives du travail offert par le *Code du travail* à la plupart des travailleuses et travailleurs. Cette condition apparaît difficile à satisfaire étant donné la vaste proportion de travailleuses et travailleurs saisonniers dans le domaine agricole. Ils n'ont en outre aucun pouvoir sur la dotation en personnel des entreprises qui les emploient. Le régime alternatif qui leur est proposé à défaut de satisfaire à la condition est loin d'être comparable ou semblable au régime généralement applicable. Ce traitement distinctif, fondé sur la condition sociale, et pour une certaine partie d'entre eux, sur la race et l'origine ethnique ou nationale, constitue donc une atteinte à l'exercice, en pleine égalité, de leur liberté d'association et de leur droit à la sauvegarde de leur dignité.

À de nombreuses reprises, la Commission a indiqué que l'aide à une industrie particulière ne devait pas justifier une violation des droits reconnus par la Charte :

« 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. »¹²⁴

Puisque l'imposition d'une condition afin d'accéder à la protection offerte aux autres travailleuses et travailleurs constitue une atteinte au droit des travailleuses et travailleurs

¹²⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires sur le projet de loi n° 126 : Loi sur les normes du travail*, (Cat. 2.412.27.1), préc., note 75, p. 10 cité dans COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La discrimination systémique à l'égard des droits des travailleuses et travailleurs migrants*, M^e Marie Carpentier, (Cat. 2.120-7.29), 2011, p. 69. Voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant les normes du travail*, préc., note 75, p. 9.

agricoles d'exercer, en pleine égalité, leur liberté d'association et le droit à la sauvegarde de leur dignité, le projet de loi n° 8 contrevient aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse recommande donc que le projet de loi n° 8 soit retiré.

L'obligation du Québec de ne pas imposer une condition spécifique aux travailleuses et travailleurs agricoles susceptible de les priver de la protection des relations collectives de travail offerte à la plupart des travailleuses et travailleurs découle également de ses engagements internationaux et de ceux du Canada.