La Cour suprême du Canada se prononce : les cadres ne peuvent se syndiquer en vertu du Code du travail

24 avril 2024

Auteurs

Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Josiane L'Heureux

Associée, Avocate

Le 19 avril 2024, la Cour suprême du Canada a rendu l'arrêt *Société des casinos du Québec inc.* c. *Association des cadres de la Société des casinos du Québec*[1], marquant la fin d'un long débat de près de 15 ans portant sur la liberté d'association des cadres et leur exclusion en vertu du Code du travail.

Les faits

L'Association des cadres de la Société des casinos du Québec (« l'Association ») représente des cadres de premier niveau au sein des quatre casinos de la province exploités par la Société des casinos du Québec (la « Société »). L'Association est un syndicat professionnel au sens de la *Loi sur les syndicats professionnels*. Ainsi, bien que le régime du *Code du travail* (le « Code ») ne s'applique pas à l'Association, considérant l'exclusion des cadres de la notion de « salarié » prévue au Code du travail, cette exclusion n'empêche pas les membres de l'Association de pouvoir s'associer. En effet, dès 2001, l'Association et la Société concluent un protocole d'entente régissant certains aspects des rapports collectifs de travail.

Toutefois, face à l'incapacité pour les membres de l'Association d'accéder aux remèdes offerts par le *Code du travail*, tels que les protections contre la négociation de mauvaise foi, le droit de grève ou un mécanisme spécialisé de règlement des différends, l'Association dépose en 2003 une plainte au Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail.

Insatisfaite, l'Association dépose en 2009 une requête en accréditation en vertu du Code, par laquelle elle demande que l'exclusion des cadres prévue à la définition du terme « salarié » - et

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

donc du processus de syndicalisation en vertu du Code - soit déclarée inconstitutionnelle puisqu'elle porte atteinte à la liberté d'association protégée par les chartes. La Société soulève un moyen d'irrecevabilité puisque les cadres sont exclus de l'application du *Code du travail.*

Les instances antérieures à la Cour suprême du Canada

Dans sa décision rendue en 2016, le Tribunal administratif du travail (« TAT ») conclut que l'exclusion des cadres de la définition de « salarié » viole la liberté d'association des cadres de premier niveau représentés par l'Association et que cette atteinte n'est pas justifiée dans le cadre d'une société libre et démocratique. Cette exclusion est, par le fait même, déclarée inopérante dans le cadre de cette requête.

Selon le TAT, l'Association ne bénéficie pas d'un véritable processus de négociation de bonne foi des conditions de travail de ses membres. De plus, le droit de grève des membres de l'Association est supprimé sans qu'un autre mécanisme soit prévu, ce qui constituerait, toujours selon le TAT, une entrave substantielle au droit à la négociation collective.

En 2018, la Cour supérieure accueille le pourvoi en contrôle judiciaire présenté par la Société. La Cour supérieure conclut que l'exclusion des cadres au Code ne contrevient pas à la liberté d'association. L'employeur doit pouvoir avoir confiance en ses cadres et, pour le bien de la syndicalisation des salariés, il ne peut pas exister d'ambiguïté sur l'allégeance des cadres[2]. Les cadres peuvent s'organiser et s'associer, mais pas en vertu de cette loi.

En 2022, la Cour d'appel infirme la décision de la Cour supérieure et rétablit la décision du TAT. Selon la Cour d'appel, le TAT avait raison de conclure que les effets de l'exclusion du régime du *Code du travail* constituaient une entrave substantielle à la liberté d'association.

La Cour suprême du Canada

Nouveau rebondissement le 19 avril dernier : la Cour suprême du Canada accueille le pourvoi présenté par la Société et conclut essentiellement que l'exclusion des cadres du Code ne viole pas la liberté d'association. Bien que les sept (7) juges saisis de cette affaire concluent que le cadre d'analyse établi dans l'arrêt *Dunmore* est celui qui est pertinent, son application fait l'objet de motifs concordants. Pour les juges de la majorité, il s'agit d'un test à deux volets :

1. Le tribunal doit se demander si les activités en cause relèvent du champ d'application de la liberté d'association;
2. Le tribunal doit se demander si l'exclusion législative, par son objet ou son effet, entrave substantiellement les activités ainsi protégées par la liberté d'association.

En l'espèce, l'Association allègue qu'en excluant les cadres de l'application du Code, l'État empêche les membres de « s'engager dans un processus de négociation collective véritable avec leur employeur, processus comportant une protection constitutionnelle pour l'Association, une indépendance suffisante vis-à-vis de l'employeur et le droit à des recours si l'employeur ne négocie pas de bonne foi »[3]. Selon la Cour suprême, la revendication de l'Association est effectivement basée sur une activité protégée par la liberté d'association, le premier volet du test étant ainsi réussi.

Toutefois, les prétentions de l'Association échouent le second volet du test. En effet, la Cour suprême conclut que l'exclusion des cadres de la notion de salarié dans le Code n'entrave pas substantiellement les activités de l'Association. Tout comme l'avait conclu la Cour supérieure, cette exclusion est pour distinguer les cadres des salariés et éviter les conflits d'intérêts, notamment en s'assurant que l'employeur puisse avoir confiance en ses cadres et que les salariés puissent protéger leurs propres intérêts.

Le protocole d'entente convenu entre la Société et l'Association démontre que les membres sont en mesure de s'associer et de négocier avec l'employeur. D'ailleurs, ce protocole permet à l'Association

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

d’entreprendre des recours devant les tribunaux de droit commun en cas de non-respect des modalités. En effet, selon la Cour suprême, « le droit à une négociation collective véritable ne garantit pas l’accès à un modèle particulier de relations de travail »[4].

Conclusion

Après plusieurs années de débats, la Cour suprême du Canada a finalement tranché la question de la constitutionnalité de l’exclusion des cadres du régime québécois de rapports collectifs prévu au *Code du travail*. Cette exclusion ne violant pas la liberté d’association des cadres, ceux-ci ne pourront pas valablement déposer de requêtes en accréditation en vertu du Code. Ils pourront toutefois exercer leur liberté d’association autrement, comme en l’espèce, par le biais de la *Loi sur les syndicats professionnels* de même que par des recours de droit commun. Cette décision est une fin heureuse pour les employeurs du Québec, permettant ainsi de protéger l’organisation du travail et l’allégeance des cadres au sein des organisations.

---

1. 2024 CSC 13.
2. 2018 QCCS 4781 par. 116 et suiv.
3. 2024 CSC 13, par. 47.
4. *Op. cit.*, par. 55.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.