

Actualité juridique

La Commission des relations de travail de l'Ontario déclare qu'elle n'a pas compétence à l'égard des employés affectés à la production de marijuana médicale

Décembre 2015

Droit de l'emploi et du travail

Dans une décision historique qui aura une incidence importante sur les relations de travail dans le secteur ontarien émergent de la marijuana médicale, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a récemment estimé que la culture de la marijuana médicale ne relevait pas de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT). Par conséquent, les employés affectés à la production de marijuana médicale ne pourraient pas se syndiquer aux termes de la LRT, puisqu'ils exercent des activités agricoles et sont donc assujettis à la *Loi de 2002 sur la Protection des employés agricoles* (LPEA).

La LRT et la LPEA constituent toutes deux des régimes de relations de travail qui respectent le droit de liberté d'association reconnu sur le plan constitutionnel. Cependant, la LPEA diffère de la LRT à divers égards, notamment en ne prévoyant pas le droit de grève ou de lock-out des employés ni la négociation d'une convention collective exécutoire.

Les faits

MedReleaf est un producteur autorisé de marijuana médicale, chef de file dans son secteur, qui cultive et récolte ses produits dans une installation intérieure près de Toronto et les expédie à des clients autorisés. MedReleaf produit des dizaines de milliers de plantes dans son installation et ses activités sont strictement réglementées par Santé Canada.

Au printemps de 2015, le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) a déposé simultanément deux demandes d'accréditation – à la CRTO et au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) – soutenant que MedReleaf était un employeur assujetti à la compétence fédérale, par ailleurs également assujetti à la compétence provinciale aux termes de la LRT. MedReleaf s'est opposée à la capacité des deux instances d'entendre la question au motif que ses employés étaient des travailleurs agricoles assujettis à la LPEA.

Malgré l'opposition de MedReleaf, la CRTO a ordonné la tenue d'un scrutin, dans le cadre duquel, le 1^{er} juin 2015, la majorité des employés de MedReleaf a voté contre la syndicalisation. En dépit des résultats du scrutin, le TUAC a persisté et déposé une plainte de pratique déloyale de travail, demandant une accréditation corrective.

Parallèlement, MedReleaf s'est opposée à la compétence de la CRTO et est parvenue à faire rejeter la demande.

La décision de la CRTO

MedReleaf a soutenu que ses employés faisaient la culture et la récolte d'un produit agricole et, par conséquent, qu'ils étaient dispensés de l'application de la LRT et assujettis à la LPEA.

Selon le TUAC, étant donné que les plantes étaient cultivées dans un environnement hautement industrialisé aux termes d'une réglementation stricte de Santé Canada, les activités de MedReleaf n'étaient pas de nature « agricole » au sens de la loi. Le TUAC a également soutenu que la Commission devait tenir compte des « valeurs » de la Charte afin de déterminer lequel des deux régimes de relations de travail valides sur le plan constitutionnel devait s'appliquer.

La CRTO a rejeté les arguments du TUAC et déterminé que le fait que la marijuana médicale soit cultivée dans un environnement industriel et assujettie à une réglementation importante ne supprimait pas la nature agricole de cette activité. Pour en venir à sa conclusion, la CRTO a fait une comparaison avec les secteurs du vin et du tabac, tous deux industrialisés et assujettis à une réglementation importante. En ce qui concerne l'argument fondé sur les « valeurs » de la Charte, la CRTO a estimé, face à deux lois valides sur le plan constitutionnel, qu'elle ne pouvait pas déterminer quelle loi était plus ou moins conforme à la Charte, étant donné qu'il ne lui appartenait pas, sous le couvert de la Charte, de dire que la LRT aurait été un meilleur choix. Par conséquent, la CRTO a conclu qu'elle n'était pas compétente pour entendre la demande d'accréditation ni aucune des plaintes connexes de pratique déloyale de travail.

Le TUAC n'a pas encore indiqué s'il avait l'intention de demander ou non la révision judiciaire de cette décision.

Dans cette cause et devant le CCRI, MedReleaf était représentée par Norton Rose Fulbright Canada.

Gabriel Granatstein

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Marie-Hélène Jetté	Montréal	+1 514.847.4650	marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com
> Karen Jensen	Ottawa	+1 613.780.8673	karen.jensen@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com
> John Mastoras	Toronto	+1 416.216.3905	john.mastoras@nortonrosefulbright.com
> William Armstrong	Calgary	+1 403.267.8255	bill.armstrong@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.