

# Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada

(le français suit)

## JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL

**January 23, 2015**

**For immediate release**

**OTTAWA** – The Supreme Court of Canada announced today that judgment in the following appeal will be delivered at 9:45 a.m. EST on Friday, January 30, 2015. This list is subject to change.

## PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL

**Le 23 janvier 2015**

**Pour diffusion immédiate**

**OTTAWA** – La Cour suprême du Canada annonce que jugement sera rendu dans l'appel suivant le vendredi 30 janvier 2015, à 9 h 45 HNE. Cette liste est sujette à modifications.

---

*Saskatchewan Federation of Labour (in its own right and on behalf of the unions and workers in the Province of Saskatchewan) et al. v. Her Majesty the Queen, in Right of the Province of Saskatchewan* (Sask.) ([35423](#))

**35423** *Saskatchewan Federation of Labour (in its own right and on behalf of the unions and workers in the Province of Saskatchewan) et al. v. Her Majesty the Queen, in Right of the Province of Saskatchewan*

*Canadian Charter of Rights and Freedoms* - Freedom of association - Labour Law - Right to strike - Freedom of expression - Province enacting laws that introduced restrictions on ability of public sector workers to strike and made it somewhat more difficult for unions to obtain certification - Trial judge holding that *Public Service Essential Services Act* is contrary to s. 2(d) of *Charter* and is not saved by s. 1 - Court of Appeal allowing appeal, feeling bound by prior case law holding that freedom of association did not include right to strike - Whether freedom of association guaranteed by s. 2(d) of *Charter* protects right to strike - Whether freedom of expression guaranteed by s. 2(b) of *Charter* protects right to strike - Whether *Public Service Essential Services Act* infringes s. 2(b) and/or s. 2(d) of *Charter* and, if so, whether infringement a reasonable limit prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society under s. 1 of *Charter* - Whether sections 3, 6, 7 and 11 of *Trade Union Amendment Act, 2008*, infringe s. 2(d) of *Charter* and, if so, whether infringement a reasonable limit prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society under s. 1 of *Charter* - *Public Service Essential Services Act*, S.S. 2008, c. P-42.2 - *Trade Union Amendment Act, 2008*, S.S. 2008, c. 26 and c. 27.

In May 2008, the Government of Saskatchewan enacted the *Public Service Essential Services Act*, S.S. 2008, c. P-42.2 (the PSESA) and the *Trade Union Amendment Act, 2008*, S.S. 2008, c. 26 and c. 27 (the TUA).

The PSESA introduced restrictions on the ability of public sector workers who provide essential services to engage in strike activity. It implemented a “controlled strike” approach regulating the withdrawal of essential services by establishing a regime for limiting the number of employees who are allowed to refuse to work in the event of a

strike. The PSESA contemplates the negotiation of essential services agreements intended (i) to establish the particulars of the services to be maintained during a strike, (ii) to identify the number of employees in each classification who must work during a work stoppage, and (iii) to identify the employees who will be required to continue to provide those essential services in the event of a strike. However, the PSESA also foresees that, if an essential services agreement has not been concluded at least 30 days before the expiry of a collective agreement, the employer can give notice to the union dictating the essential services to be maintained during a strike, the number of employees in each classification that will be required to work as well as the name of the employees that it will require to work during a work stoppage. The PSESA further empowers the employer to designate an additional number of employees who will be required to work during all or any part of a work stoppage in order to maintain essential services.

The TUAA changed existing provincial labour legislation so as to make it somewhat more difficult for unions to obtain certification as bargaining agents and so as to broaden the scope of permissible communications between employers and their employees.

The Saskatchewan Federation of Labour (the SFL) and numerous other unions challenged the constitutionality of one or both of these acts on the basis that they infringe rights and freedoms guaranteed by the *Charter*, notably the freedom of association and freedom of expression. In order to avoid duplication, the Court of Queen's Bench of Saskatchewan ordered that those challenges should be dealt with in a single trial, with the SFL's action being the lead case and all other challenges being stayed pending the outcome of the SFL's action.

Origin of the case: Saskatchewan

File No.: 35423

Judgment of the Court of Appeal: April 26, 2013

Counsel: Craig Bavis, Rick Engel, Q.C. and Peter Barnacle for the appellants  
Graeme G. Mitchell, Q.C., Barbara C. Mysko and Katherine M. Roy for the respondent

**35423 *Saskatchewan Federation of Labour (de son propre chef et au nom des syndicats et salariés de la province de Saskatchewan) et autres c. Sa Majesté la Reine du chef de la province de Saskatchewan***

*Charte canadienne des droits et libertés* - Liberté d'association - Droit du travail - Droit de grève - Liberté d'expression - Adoption par la province de lois qui ont eu pour effet de limiter la capacité des employés du secteur public de faire la grève et qui ont rendu l'accréditation des syndicats un peu plus difficile - Décision du juge de première instance que la *Public Service Essential Services Act* est contraire à l'al. 2d) de la *Charte* et n'est pas sauvegardée par l'article premier - Appel accueilli par la Cour d'appel, qui s'estime liée par la jurisprudence selon laquelle la liberté d'association ne comprend pas le droit de grève - La liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte* assure-t-elle le droit de grève? - La liberté d'expression garantie par l'al. 2b) de la *Charte* assure-t-elle le droit de grève? - La *Public Service Essential Services Act* contrevient-elle à l'al. 2b) ou 2d) de la *Charte* et, dans l'affirmative, s'agit-il d'une limite raisonnable prescrite par une règle de droit et dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article premier de la *Charte*? - Les articles 3, 6, 7 et 11 de la *Trade Union Amendment Act, 2008*, violent-ils l'al. 2d) de la *Charte* et, dans l'affirmative, cette violation constitue-t-elle une limite raisonnable prescrite par une règle de droit et dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article premier de la *Charte*? - *Public Service Essential Services Act*, S.S. 2008, ch. P-42.2 - *Trade Union Amendment Act, 2008*, S.S. 2008, ch. 26 et ch. 27.

En mai 2008, le gouvernement de la Saskatchewan a adopté la *Public Service Essential Services Act*, S.S. 2008, ch. P-42.2 (PSESA), et la *Trade Union Amendment Act, 2008*, S.S. 2008, ch. 26 et ch. 27 (TUAA).

La PSESA a eu pour effet de limiter la capacité des employés du secteur public qui fournissent des services essentiels de faire la grève. Elle a mis en œuvre une méthode dite de « grève contrôlée » encadrant le retrait des services essentiels en établissant un régime destiné à limiter le nombre de salariés qui ont le droit de refuser de travailler en cas de grève. La PSESA prévoit la négociation d'accords sur les services essentiels qui visent à :

(i) établir les détails des services qui doivent être maintenus pendant la grève; (ii) fixer le nombre d'employés de chaque groupe qui doivent travailler pendant un arrêt de travail; (iii) désigner les employés qui seront tenus de continuer à fournir ces services essentiels en cas de grève. Toutefois, la PSESA prévoit aussi que, si un accord sur les services essentiels n'a pas été conclu au moins 30 jours avant l'expiration d'une convention collective, l'employeur peut donner au syndicat un avis décrétant les services essentiels qui devront être maintenus pendant la grève, le nombre d'employés de chaque groupe qui devront travailler et le nom des employés qui devront travailler pendant un arrêt de travail. En outre, la PSESA autorise l'employeur à désigner d'autres employés qui devront travailler pendant toute la durée ou une partie d'un arrêt de travail pour maintenir les services essentiels.

La TUAA a modifié la législation ouvrière provinciale en vigueur pour qu'il soit un peu plus difficile pour les syndicats d'obtenir l'accréditation comme agents négociateurs et pour élargir la portée des communications permises entre les employeurs et leurs employés.

La Saskatchewan Federation of Labour (SFL) et de nombreux autres syndicats ont contesté la constitutionnalité de ces lois, faisant valoir qu'elles portent atteinte aux droits et libertés garantis par la *Charte*, notamment la liberté d'association et la liberté d'expression. Pour éviter le dédoublement des procédures, la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan a ordonné que ces contestations soient tranchées dans un même procès et que l'action de SFL constitue le dossier principal, et a suspendu toutes les autres contestations en attendant l'issue de l'action intentée par SFL.

Origine : Saskatchewan

N° du greffe : 35423

Arrêt de la Cour d'appel : le 26 avril 2013

Avocats : Craig Bavis, Rick Engel, c.r., et Peter Barnacle pour les appelants  
Graeme G. Mitchell, c.r., Barbara C. Mysko et Katherine M. Roy pour l'intimée

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada :

[comments-commentaires@scc-csc.ca](mailto:comments-commentaires@scc-csc.ca)

(613) 995-4330