

La protection du droit de grève : étude comparative des conflits de relations de travail et des conflits étudiants

Par Maryse Hintenou

Faculté de droit

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise en droit (LL.M.) avec mémoire

Hiver 2015

© Maryse Hintenou, 2015



Faculté des études supérieures

Ce mémoire est intitulé :

La protection du droit de grève : étude comparative des conflits de relations de travail et
des conflits étudiant

présenté par

Hintenou Maryse

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Gilles Trudeau : Président-rapporteur

Michel Coutu : Membre du jury

Renée-Claude Drouin : Directeur de recherche

RÉSUMÉ

Cette étude traite du droit de grève et de sa protection en milieu de travail et en milieu étudiant au Québec.

À la suite de l'importante et mémorable grève générale étudiante du printemps 2012, encore appelée printemps érable et des répercussions qu'elle a engendrées, il était important de consigner par écrit une analyse du droit de grève et de la protection dont ce droit bénéficie, non seulement au niveau des relations de travail mais aussi en milieu étudiant. Cette étude propose ainsi une rétrospective sur l'organisation à l'origine de son existence, c'est-à-dire le syndicat. Elle porte un regard particulier sur le syndicalisme ouvrier et le syndicalisme étudiant.

Pour une bonne compréhension de ces deux catégories d'associations, nous rappellerons l'histoire de chacune d'elle avant de porter une attention particulière au droit de grève dont elles jouissent ainsi qu'à l'encadrement juridique de ce dernier. Pour finir, nous analyserons les fondements constitutionnels possibles de la grève en tant que moyen collectif d'expression et d'action des associations de salariés et d'étudiants.

Nous soulignons que cette étude est basée sur divers ouvrages portant sur le syndicalisme ouvrier et étudiant ainsi que sur le droit de grève et sa protection, thèmes traités par d'éminents professeurs et juristes, qui ont été notre source d'inspiration.

MOTS-CLÉS : Grève, Syndicalisme, Salariés, Étudiants, Associations, Cégep, Universités.

SUMMARY

This study refers to the right to strike and its protection in the workplace and student's environment in Quebec.

Following the important and memorable student general strike in spring 2012, also called maple spring and the repercussions it has prompted, it was important to write down an analysis of the right to strike and the protection it offers, not only in the field of labor relations but also in the context of students' protests.

We will make a retrospective of the organization at the origin of its existence: the union.

For a good understanding of workers and students' associations, we shall remind the history of each one before paying a particular attention to the right to strike and the legal frame that applies to it. Finally, we shall analyze the possible constitutional foundations of the strike as a collective means of expression and action for employees and students' associations.

We emphasize that this study is based on various books concerning trade unionism and students' organisations as well as the right to strike and its protection, topics treated by eminent professors and lawyers, who have been our inspiration.

KEYWORDS:

Strike, Unions, Employees, Students, Associations, College, Universities.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et abréviations.....	VII
Remerciements.....	IX
Introduction.....	1
PREMIERE PARTIE - LES ASSOCIATIONS ETUDIANTES : DES ORGANISATIONS	
INSPIREES DU MODELE SYNDICAL OUVRIER.....	13
Chapitre 1- La création et la reconnaissance des associations étudiantes à la lumière des associations de salariés.....	14
Section I : La liberté syndicale.....	17
Sous-section1 : La liberté d’association.....	18
Sous-section 2 : La liberté d’activité syndicale.....	22
Section II : La constitution des associations.....	24
Sous-section 1 : Les conditions nécessaires à la constitution d’une association de salariés.....	24
Sous-section 2 : Les conditions nécessaires à la constitution d’une association d’étudiants.....	27
Chapitre 2- L’accréditation syndicale et le fonctionnement des associations.....	31
Section I : Le processus d’accréditation syndicale.....	32
Sous-section 1 : La détermination de l’unité de négociation.....	35
Sous-section 2 : Les droits et devoirs de l’association accréditée.....	38
Section II : Le fonctionnement des associations.....	42
Sous-section 1 : Le recrutement des membres et les rapports membres et associations.....	42
Sous-section 2 : La participation des membres aux activités des associations...	45
Sous-section 3 : L’autorité des associations et le départ volontaire d’un membre.....	47

DEUXIEME PARTIE - LES ASSOCIATIONS DE SALARIES ET LES ASSOCIATIONS ETUDIANTES : TOUS POUR UN INTERET COLLECTIF.....	50
Chapitre 1- Les objectifs des associations de salariés et des associations d'étudiants.....	51
.Section I : La négociation collective en milieu de travail.....	52
Sous-section 1 : La convention collective.....	53
Sous-section 2 : Les effets de la convention collective.....	54
Section II : La fonction essentielle des associations étudiantes : promouvoir..... les intérêts étudiants.....	56
Chapitre 2- Le droit de grève comme moyen d'avancement des objectifs des associations.....	59
Section I : L'encadrement législatif du droit de grève en matière de relations de travail.....	59
Sous-section 1 : Les conditions d'exercice de la grève.....	60
Sous-section 2 : Les restrictions liées à l'exercice du droit de grève et la responsabilité pour grève illégale.....	65
Sous-section 3 : Les moyens de règlement de la grève.....	67
Section II : L'encadrement législatif du droit de grève dans le milieu étudiant....	71
TROISIEME PARTIE - LES FONDEMENTS CONSTITUTIONNELS POSSIBLES DE LA GREVE : LIBERTE D'EXPRESSION OU LIBERTE D'ASSOCIATION ?	80
Chapitre 1- La grève : composante de la liberté d'association ?.....	82
Section I : La protection constitutionnelle reconnue aux associations de salariés...	83
Section II : La protection constitutionnelle reconnue aux associations étudiantes...	94
Chapitre 2- La grève : moyen d'affirmation des associations étudiantes et des associations de salariés au nom de la liberté d'expression.....	97
Section I : La protection constitutionnelle de la liberté d'expression pour les associations de salariés.....	97
Section II : La protection constitutionnelle de la liberté d'expression pour les associations étudiantes.....	101

Conclusion.....	105
Bibliographie.....	111

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

al.	Alinéa
art.	Article
AGEUM	Association générale des étudiants de l'université de Montréal
AJP	Association des juristes progressistes
ANEQ	Association nationale des étudiantes et étudiants du Québec
c.	Chapitre ou contre
C.c.d.l.	<i>Charte canadienne des droits et libertés</i>
C.c.t	<i>Code canadien du travail</i>
C.d.l.p.	Charte des droits et libertés de la personne
C. de D.	Cahiers de Droit
C.R.T.	Commission des relations du travail
CSC	Cour suprême du Canada
C.t.	Code du travail
R.C.S.	Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada
L.a.f.a.e.	<i>Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes</i>

L.s.p.	<i>Loi sur les syndicats professionnels</i>
L.Q.	Lois du Québec
L.R.C	Lois révisées du Canada
L.R.Q	Lois refondues du Québec
OIT	Organisation internationale du travail
S.C	Statuts du Canada
S.R.Q	Statuts refondus du Québec
UGEQ	Union générale des étudiants du Québec
UNEF	Union nationale des étudiants-es de France

Remerciements

Le soutien et les encouragements dont j'ai bénéficié tout au long de ce travail exigent des remerciements à un certain nombre de personnes.

Mes remerciements vont avant tout à l'endroit de celui qui a permis la réalisation de ce projet en m'accordant le souffle de vie, la santé, l'intelligence et la sagesse nécessaire : JESUS-CHRIST de Nazareth, le seul vrai et unique Dieu, mon Seigneur et Sauveur.

À ma directrice de mémoire, Renée-Claude Drouin pour m'avoir encouragée surtout dans les épreuves que j'ai traversées, pour sa disponibilité, sa patience, ses précieux conseils et son soutien moral tout au long de ce parcours.

À mes parents qui ont été d'un soutien extraordinaire et surtout pour leurs prières. À mon frère, mes sœurs et amies pour leurs encouragements, et leurs prières. À ma meilleure amie pour son soutien et son intérêt renouvelé sur l'avancement de mon mémoire.

Finalement un grand merci à ma douce et tendre moitié pour m'avoir encouragée et motivée à chaque instant, pour son aide précieuse grâce à laquelle je suis arrivée à bout de ce passionnant projet.

INTRODUCTION

Le printemps 2012 a été marqué au Québec par le conflit étudiant le plus long de toute son histoire¹. Une grande partie de la population étudiante - étudiants des collèges d'enseignement général et professionnel (cégep) et des universités - s'est mobilisée pour mener une grève générale et illimitée contre la hausse des frais de scolarité. Ce conflit a été déclenché par des associations étudiantes à la suite de la décision annoncée par le Gouvernement du Québec de procéder à une hausse des frais de scolarité universitaires de 325\$ par an, et ce, sur cinq ans à partir de l'année académique 2012-2013 :

Pour le gouvernement, il importe que les étudiants acquittent leur juste part du plan de financement des universités. Le gouvernement a cependant tenu à ce que la hausse des droits de scolarité définie à cette fin soit encadrée et limitée.

[...]

À compter de l'automne 2012, les droits de scolarité seront majorés de 325 \$ pour une année d'études de 30 crédits. À partir de chaque trimestre d'automne, les droits de scolarité de chaque crédit coûteront ainsi :

- 83,09 \$ en 2012-2013 ;
- 93,92 \$ en 2013-2014 ;
- 104,75 \$ en 2014-2015 ;
- 115,58 \$ en 2015-2016 ;
- 126,41 \$ en 2016-2017 ;

¹ Le Québec a en effet connu plusieurs grèves étudiantes depuis 1964 jusqu'à ce jour. Voir, à ce propos, Pierre BÉLANGER, *Le mouvement étudiant québécois : son passé, ses revendications et ses luttes* (1960-1983), Montréal, ANEQ, 1984 ; « Les grèves étudiantes au Québec : quelques jalons », *Radio-Canada*, mars 2012, en ligne : < <http://www.radio-canada.ca/sujet/Droits-scolaire/2012/02/14/003-droits-greve-chrono.shtml> > (consulté le 25 septembre 2013). La grève du printemps 2012 est qualifiée de grève la plus longue en raison du fait qu'elle s'est étendue de février à septembre 2012.

Pour chaque étudiant, le coût des études dépendra du nombre de crédits auxquels il est inscrit au cours de l'ensemble de l'année².

Cette annonce donnera lieu à plusieurs manifestations et démonstrations qui ont rassemblé des milliers d'étudiants à travers le Québec³. Il s'en suivra une véritable crise sociale qui ne laissera personne indifférent. Cette mobilisation étudiante sera qualifiée de «boycottage» ou de «grève» dépendamment de la personne à laquelle on s'adresse. Le terme qui sera le plus employé tout au long de cette crise et qui constitue le noyau de notre étude est «la grève étudiante».

La question se pose toutefois de savoir s'il est juridiquement exact de parler de grève lorsque l'on fait référence aux conflits étudiants ? Si ce terme est bien accepté et intégré dans l'encadrement législatif des rapports collectifs de travail, son utilisation dans le cadre des conflits étudiants est-elle de son côté appropriée ? Pour bien situer le contexte dans lequel s'inscrit ce questionnement, il importe de tracer un portrait préliminaire de l'exercice du droit de grève dans le cadre des rapports collectifs de travail pour ensuite faire le même exercice dans le cadre des conflits étudiants.

L'exercice du droit de grève par les associations de salariés est une réalité qui date de bien avant l'avènement du *Code du travail*⁴ ; il est apparu au cours des mouvements ouvriers du 19^e siècle⁵. Il s'agit d'un phénomène essentiellement collectif qui a permis au mouvement syndical de renforcer son pouvoir de revendication et de faire valoir

² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Un plan de financement des universités équitable et équilibré : Pour donner au Québec les moyens de ses ambitions*, Québec, Ministère des finances, mars 2011, p. 20-21, en ligne : < <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2011-2012/fr/documents/Education.pdf> > (consulté le 25 septembre 2013).

³ Xavier LAFRANCE et Alan SEARS, « Appuyons la grève étudiante au Québec. Non à la répression », *Presse-toi à gauche*, 5 juin 2012, en ligne : < <http://www.pressegauche.org/spip.php?article10596> > (consulté le 25 septembre 2012); Gabriel NADEAU-DUBOIS, *Tenir tête*, Montréal, Lux Éditeur, 2013, p. 15.

⁴ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (ci-après « C.t. »).

⁵ Michelle PERROT, *Les ouvriers en grève. France, 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton, 1974.

les intérêts des salariés auprès des employeurs et des gouvernements. La grève peut être perçue comme un «geste négatif, contre-productif⁶» de la part des salariés étant donné qu'il s'agit d'un arrêt concerté de travail, mais ce geste s'inscrit dans la recherche de meilleures conditions de travail. Malgré les risques encourus par les salariés, la grève joue un rôle majeur dans la vie sociale et politique comme l'expriment si bien les auteurs GROUX et PERNOT : « la grève n'est plus simplement l'un des produits de la démocratie moderne ; elle est aussi garante de la démocratie politique – ce qui explique d'ailleurs qu'elle fut longtemps interdite [...] »⁷.

En effet, la grève consiste en « un arrêt collectif et concerté du travail, initié par des salariés en vue d'appuyer une revendication professionnelle »⁸. Cet arrêt de travail doit avoir été décidé collectivement par les salariés, ce qui suppose la concertation. La volonté collective d'arrêt de travail constitue l'action concertée indispensable à la qualification de la grève : il faut qu'il s'agisse d'un « accord ou d'un concert de grève »⁹.

Entreprise délibérément par les salariés, la grève était un moyen privilégié d'expression de la cohésion ouvrière qui a été à l'origine du système de libre négociation collective comme mode de régulation des conditions de travail¹⁰. En ce sens, on se rend bien compte que la grève était un moyen de pression utilisé essentiellement en matière de rapports collectifs de travail pour faire contre-poids au pouvoir de l'employeur. Elle peut s'illustrer par l'expression d'une liberté, « un refus

⁶ Pierre VERGE, *Le droit de grève, fondements et limites*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1985, p. 1.

⁷ Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT, *La grève*, Paris, Presses de sciences Po, 2008, p. 10.

⁸ *Id.*, p. 9.

⁹ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 5.

¹⁰ Gilles TRUDEAU, « La grève au Canada et aux États-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », (2004) 38 *Revue juridique Thémis* 1, 5.

argumentaire » à durée déterminée, exercée en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail¹¹.

Aucune précision ne peut être donnée quant au nombre minimum de salariés au-dessous duquel l'arrêt du travail concerté ne serait pas une grève. En tout état de cause, l'arrêt du travail doit résulter d'une volonté commune d'un groupe de salariés.

La finalité exacte de la grève importe peu¹². Toutefois, son exercice légal est soumis à certaines conditions¹³. Nous développerons cette question plus loin¹⁴.

L'exercice du droit de grève a précédé dans le temps la reconnaissance de l'activité syndicale. Les premiers regroupements de salariés se sont en effet constitués pour protester contre les conditions précaires dans lesquelles se trouvaient de nombreux employés¹⁵.

L'historique du droit de grève, dans le contexte des groupements syndicaux démontre l'évolution de son encadrement législatif qui est d'abord passé par une interdiction criminelle pour finalement atteindre l'affirmation d'un droit entier¹⁶ exercé dans le respect d'un certain nombre de conditions. À cet égard, le *Code du travail* précise les modalités d'acquisition du droit de grève¹⁷ et l'interdit à certaines occasions¹⁸.

¹¹ Fernand MORIN, *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec, ses sources législatives et judiciaires*, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2011, p. 257.

¹² Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006, p. 147.

¹³ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 18.

¹⁴ Nous aborderons cette question à la Sous-section 1 du Chapitre 2 de la Deuxième partie.

¹⁵ Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT, préc., note 7, p. 14

¹⁶ Pierre VERGE et Guylaine VALLÉE, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 106.

¹⁷ C.t., art. 58 : « Le droit à la grève ou au lock-out est acquis quatre-vingt-dix jours après la réception, par son destinataire, de l'avis qui lui a été signifié ou transmis suivant l'article 52.1 ou qu'il est réputé avoir reçu suivant l'article 52.2, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident d'un commun accord de soumettre leur différend à un arbitre. »

¹⁸ C.t., art. 106 : « La grève est interdite tant qu'une association des salariés en cause n'a pas été accréditée et n'y a pas acquis droit suivant l'article 58. »

Dans un premier temps, il y a lieu de rappeler que la grève fut d'abord exercée par les salariés, « sous l'égide ou non d'un groupement syndical, dans l'indifférence totale du droit »¹⁹. Étant donné qu'aucune loi ne traitait des modalités d'exercice de la grève, les règles générales de droit étaient utilisées pour qualifier, contenir la portée et sanctionner cet acte. Ainsi, comme le dit Fernand Morin :

« Le fait brut de grève fut saisi, apprécié, analysé, jugé et sanctionné, selon les circonstances de temps et de lieu, à l'aide des grandes catégories du droit : liberté publique, droit de propriété, liberté d'expression, liberté de commerce, bris de contrat et responsabilité civile, etc.»²⁰.

Sous un regard purement économique, certains employeurs ont estimé que ce refus concerté de travailler ne visait pas uniquement l'amélioration des conditions de travail mais constituait plutôt une coalition portant atteinte à la libre concurrence entre les salariés et aussi, entre les entreprises²¹. Toute coalition d'employés fut longtemps prohibée parce qu'elle portait atteinte aux grandes règles du libéralisme économique de l'époque :

« Aussitôt organisés, les syndicats étaient démembrés par les nouveaux entrepreneurs, féroce­ment individualistes et darwinistes convaincus. Pour la plupart d'origine modeste et parvenus au succès par un travail acharné, ces entrepreneurs méprisaient ceux de leurs subordonnés qui se sentaient obligés de s'unir pour se protéger. Ne voulant pas avoir affaire aux syndicats, ils firent l'impossible pour les supprimer, en général avec l'appui du gouvernement provincial, qui favorisait ces champions de la libre entreprise. Les hommes

C.t., art. 107 : « La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les conditions prescrites à l'article 106 n'aient été observées ».

¹⁹ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 16

²⁰ Fernand MORIN, préc., note 11, p. 264.

²¹ *Id.*

politiques à l'instar des hommes d'affaires considéraient le syndicalisme comme une entrave à la prospérité. Pour eux, les syndicats étaient illégaux ; c'est pourquoi tous les moyens étaient bons pour s'en débarrasser »²².

Les employeurs avaient plutôt interprété la grève comme « une coalition visant à fixer le prix de la main d'œuvre » ; ce qui portait atteinte à la libre concurrence sur le marché²³. Ainsi, les regroupements syndicaux et toutes leurs manifestations furent au départ considérés comme des coalitions illégales et criminelles entravant indûment la « libre concurrence »²⁴. Au cours du 19^e siècle, plus précisément en 1872, la théorie voulant que la coalition soit en elle-même criminelle fut écartée, c'est-à-dire qu'une coalition de travailleurs n'était plus qualifiée d'acte criminel. Le développement rapide du mouvement syndical canadien obligea en effet non seulement les gouvernements provinciaux mais aussi le gouvernement fédéral à adopter une législation plus favorable au mouvement syndical :

«C'est ainsi qu'en 1872, sensible à la réaction publique que provoque l'intervention judiciaire dans la grève des typographes à Toronto, le législateur fédéral écarte l'application de la théorie de la conspiration criminelle à la grève et au piquetage pacifique... Ce n'est qu'en 1892 que le bénéfice de la libéralisation du droit criminel ne s'élargit à l'ensemble du mouvement syndical canadien »²⁵.

La loi de 1872 faisait suite aux arrestations des typographes de Toronto qui étaient accusés de conspiration illégale pour avoir réclamé « la journée de travail limitée à

²² Irving ABELLA, *Le mouvement ouvrier au Canada, 1902-1960*, La société historique du Canada, brochure historique n°28, Ottawa, 1981, p. 6

²³ Fernand MORIN, préc., note 11, p. 264.

²⁴ *Id.*

²⁵ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 14.

neuf heures »²⁶. Ces arrestations n'ont fait qu'encourager le mouvement au point où le premier ministre de l'époque s'est résolu à attribuer la légitimité aux associations de salariés et à décriminaliser l'appartenance à un syndicat, autorisant ainsi « certaines formes de grèves »²⁷. Toutefois, il faut noter que la personnalité juridique n'était toujours pas octroyée aux syndicats et que toutes conventions entre les parties ne constituaient que des accords volontaires, dont l'exécution forcée ne pouvait être accordée par le tribunal²⁸.

Vers la fin du 19^e siècle, les conséquences d'une importante crise financière contribueront à l'essor du mouvement syndical. Les nombreux conflits ouvriers favoriseront l'adoption par plusieurs gouvernements provinciaux, de lois permettant l'intervention d'un tiers pour la résolution pacifique des conflits²⁹. Il s'en suivra alors une intervention directe de l'État dans les négociations collectives et les conflits ouvriers par la suggestion ou l'imposition de mécanismes de conciliation et d'arbitrage dont les décisions ou recommandations seront soit volontaires soit obligatoires³⁰.

La dernière étape de l'évolution historique du droit de grève, en concomitance avec celle du syndicalisme, est marquée par l'adoption de la *Loi des relations ouvrières de 1944*³¹ qui avait été précédée de la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*³² dont le but était de mettre fin aux conflits qui minaient les transports publics municipaux et les ports³³. La *Loi sur les relations ouvrières* établissait

²⁶ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 67.

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*, p. 68.

²⁹ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 15.

³⁰ *Id.*

³¹ *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, c.30, (ci-après *Loi sur les relations ouvrières*).

³² *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels*, S.C. 1907, ch. 20.

³³ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, p. 71.

officiellement le droit de négociation collective et le droit de grève puisque l'association syndicale était maintenant en mesure d'exercer des moyens de pression tout comme l'employeur³⁴. En effet, face à une période de violents conflits entre ouvriers, et dans le but d'y mettre fin, des mesures avaient été adoptées aussi bien au niveau provincial que fédéral telles que la *Loi sur les relations ouvrières de 1944*³⁵ et l'*Arrêté en conseil n°1003* du gouvernement canadien³⁶. Au nombre des dispositions de la loi de 1944, on retrouvait les suivantes :

- i) « Tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariés à son emploi les représentants d'une association groupant soixante pour cent desdits salariés et de négocier, de bonne foi, avec eux, une convention collective de travail »³⁷ ;
- ii) « 24. 1. Toute grève ou contre grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours, depuis la réception, par le ministre du travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend;
- iii) 24. 2. Toute grève ou contre grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans ladite convention, ou à défaut de disposition prévue à cette fin, en la manière prévue par la Loi des différents ouvriers de Québec (chap. 167), et que

³⁴ Fernand MORIN, préc., note 11, p. 267.

³⁵ *Loi des relations ouvrières*, préc., note 31.

³⁶ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 18.

³⁷ *Loi des relations ouvrières*, préc., note 31, art. 4 al. 1, en ligne : < <http://bilan.usherbrooke.ca/voutes/callisto/dhsp3/lois/loi030244.html> > (consulté le 27 septembre 2013).

quatorze jours ne se sont pas écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à effet »³⁸.

Cette loi reconnaissait alors les syndicats, réglementait la négociation collective en imposant la négociation de bonne foi aux parties tout en encadrant l'usage du droit de grève qui devenait prohibé pendant la convention collective.

Avec l'avènement du *Code du travail* de 1964, les moyens de pression des parties à la relation de travail tels que la grève et le lock-out étaient affirmés mais ils ne pouvaient être enclenchés que dans le cadre de la négociation collective des conditions de travail selon les conditions définies aux chapitres 2, 3 et 4 du *Code du travail*³⁹. Ce dernier a donc encadré le droit de grève en le limitant au cadre des rapports collectifs du travail⁴⁰ et en insistant sur le fait que les parties devaient entreprendre une vraie négociation en vue de trouver une solution à leur différend avant de recourir à la grève. Cette dernière est dorénavant :

« un conflit ouvert, direct et conduit par le syndicat accrédité dans le cadre du processus de la négociation établi par le *Code du travail* »⁴¹.

La « grève » dans le contexte des conflits étudiants quant à elle, est apparue au Québec dans les années 1960. Elle est liée au développement du mouvement étudiant qui donna naissance au « syndicalisme étudiant »⁴². Avant cette époque, lorsqu'il était question du mouvement étudiant québécois, il s'agissait d'un mouvement

³⁸ *Id.*, art 24. 1 et 24. 2.

³⁹ Fernand MORIN, préc., note 11, p. 272.

⁴⁰ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2010, n° IV-108, p. 1179.

⁴¹ *Id.*, p. 1180.

⁴² Pierre BÉLANGER, préc., note 1, p. 7.

corporatiste⁴³, dont les activités portaient essentiellement sur le domaine scolaire. Les étudiants se tenaient donc généralement à l'écart de tout ce qui était problèmes économiques, sociaux et politiques de la société québécoise⁴⁴. C'est pour sortir de cette « tanière » et jouer un rôle plus large dans la société, que les étudiants vont donner une nouvelle orientation à leur mouvement en optant pour le syndicalisme⁴⁵ :

« Le monde étudiant ne peut constituer une caste isolée : il est au contraire un rouage de la population autant que le monde ouvrier et le monde patronal. Il y a donc pour les étudiants une responsabilité sociale et cette responsabilité, nos associations ont le devoir d'en être de plus en plus conscients [...] »⁴⁶.

Cette période a été marquée par la « charte de l'étudiant universitaire » adoptée en 1961 par l'Association générale des étudiants de l'Université de Montréal (AGEUM) qui a été élaborée en conformité avec les principes de la Charte de Grenoble (établie par l'Union Nationale des étudiants-es de France-UNEF en 1947) qui qualifie l'étudiant de « jeune travailleur intellectuel »⁴⁷ :

« L'étudiant est un jeune travailleur intellectuel dont le travail est absolument nécessaire au plein développement de la société. Mais ce travail exige que celui qui s'y livre puisse le faire dans une atmosphère d'entière liberté. Son apport au bien commun, pour être

⁴³ *Id.*, p. 8.

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ Le syndicalisme est défini selon les auteurs Pierre VERGE et Gregor MURRAY comme étant « une construction juridique : organisation, vie et action de groupements, essentiellement de salariés, voués certes à la protection et à l'avancement des intérêts de ceux-ci sur le plan professionnel mais aussi [...] à l'établissement d'une société plus complètement démocratique ». Pierre VERGE et Gregor MURRAY, *Le droit et les syndicats - aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 1.

⁴⁶ Karine HÉBERT, *Impatient d'être soi-même : les étudiants montréalais, 1895-1960*, coll. « Enseignement supérieur », Québec, Presses de l'Université du Québec, 2008, p. 203, en ligne : < http://books.google.ca/books?id=L7MKKyJAZ4gC&pg=PA204&lpg=PA204&dq=la+charte+de+l'%C3%A9tudiant+universitaire+de+1961&source=bl&ots=d9akPFTW4a&sig=Fi-RqsYHmjIXFltGzNADQaYtSw&hl=fr&sa=X&ei=-N5AUu_ML4uh4AOdx4DODQ&ved=0CFMQ6AEwBA#v=onepage&q=la%20charte%20de%20l'%C3%A9tudiant%20universitaire%20de%201961&f=false > (consulté le 29 septembre 2013).

⁴⁷ Pierre BÉLANGER, préc., note 1, p. 7

parfois plus obscur, n'en est pas moins aussi réel que les services rendus par d'autres dans des domaines différents »⁴⁸.

Cette charte octroie, à ce titre, des droits et devoirs aux étudiants envers la société⁴⁹. C'est donc pour mettre fin à l'organisation traditionnelle d'antan des associations étudiantes que le mouvement étudiant québécois adopte résolument le syndicalisme comme nouveau mode d'organisation. Ce choix a sans doute été motivé par le fait que les étudiants avaient finalement compris que ce ne serait que par l'action collective que leurs intérêts communs pourraient être défendus et assurés. L'organisation syndicale étudiante sera essentiellement construite sur le modèle syndical ouvrier⁵⁰. Ainsi naît la première association étudiante nationale, l'Union générale des étudiants du Québec (UGEQ) en novembre 1964⁵¹.

De cette période à aujourd'hui, le Québec aura connu plusieurs organisations syndicales et de nombreuses luttes étudiantes⁵² qui ont joué un rôle important dans la formation du syndicalisme étudiant⁵³.

Notre projet de recherche a pour objet l'analyse du phénomène de la grève aussi bien en milieu de relations de travail que dans le milieu étudiant. Il s'agira plus spécifiquement pour nous de savoir si les conflits étudiants peuvent être qualifiés de «grèves» au regard du droit québécois et canadien ?

⁴⁸ Karine HÉBERT, préc., note 46, p. 204.

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ Alexandre LEDUC, *UGEQ : Centrale syndicale étudiante : L'idéologie syndicale au sein du mouvement étudiant Québécois des années 1960*, mémoire de maîtrise, Montréal, Département d'Histoire, Université du Québec à Montréal, mars 2010, p. 4, en ligne : <<http://www.archipel.uqam.ca/3539/1/M11563.pdf>> (consulté le 30 septembre 2013).

⁵¹ Pierre BÉLANGER, préc., note 1, p. 8.

⁵² Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 62 : « Toute l'histoire du XX^e siècle, particulièrement au Québec, est faite de luttes populaires, syndicales, étudiantes [...] ».

⁵³ Voir à ce propos, Benoit MARSAN, « Pourquoi le syndicalisme étudiant », dans *Recueil de textes sur l'histoire du mouvement étudiant québécois*, Association pour une solidarité syndicale étudiante, Hiver 2005, en ligne : < http://ancien.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/recherches_analyses/Pourquoi%20le%20syndicalisme%20%E9tudiant.pdf > (consulté le 30 septembre 2013); Radio-Canada, préc., note 1.

Notre étude visera également l'analyse de la protection du droit de grève. Comment le droit encadre-t-il les manifestations du « conflit social » en milieu étudiant comparativement au milieu de travail ? Quels aspects de l'encadrement juridique des conflits en matière de relations de travail sont transposables aux conflits étudiants ?

Pour mener à bien notre étude, nous nous proposons dans les lignes qui suivent de porter tout d'abord dans une première partie notre réflexion sur l'analyse des similitudes et des différences entre les associations de salariés et les associations étudiantes. Dans une deuxième partie, nous exposerons les objectifs de ces deux types d'associations. En dernier lieu, nous allons examiner les fondements constitutionnels possibles de la grève en tant que moyen d'expression et d'action des associations de salariés et d'étudiants au regard de la Charte québécoise⁵⁴ et de la Charte canadienne⁵⁵.

⁵⁴ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 (ci-après « Charte québécoise »).

⁵⁵ *Charte canadienne des droits et libertés*, L.R.C (1985) App. II, n°44, Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, (ci-après « Charte canadienne »).

PREMIERE PARTIE :

**LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES : DES ORGANISATIONS INSPIRÉES
DU MODÈLE SYNDICAL OUVRIER**

La première partie de notre étude vise à démontrer que les associations étudiantes se sont formées et ont été constituées à l'image des associations de salariés.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la naissance du syndicalisme étudiant s'est déroulée au Québec dans les années 1960, époque pendant laquelle le syndicalisme ouvrier était également en pleine croissance⁵⁶. Le syndicalisme étudiant s'inspirera alors du syndicalisme ouvrier pour s'implanter.

Il sera question dans cette partie de relever les ressemblances et les différences de ces deux formes de syndicalisme.

⁵⁶ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 14.

Chapitre I – LA CRÉATION ET LA RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES À LA LUMIÈRE DE L’HISTOIRE DES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS

Les associations de salariés communément désignées sous le terme de syndicats constituent l’arme principale de défense des travailleurs face aux difficultés que ces derniers pourraient rencontrer dans l’exercice de leurs fonctions⁵⁷. Les auteurs VERGE et MURRAY définissent les syndicats comme étant :

« [...] des organisations à la fois collectives et démocratiques. Ils sont collectifs, car le pouvoir du syndicat réside dans sa capacité réelle de coordonner une pluralité d’individus en vue d’atteindre une fin commune. Il leur faut rechercher à promouvoir des aspirations et des identités collectives plutôt qu’individuelles »⁵⁸.

La présence d’organisations syndicales est très forte au Québec, que ce soit comme mouvement social ou comme groupements d’intérêts⁵⁹. Elle a été d’une importance capitale dans l’évolution de l’État et du Québec pendant la Révolution tranquille⁶⁰ malgré une existence très précaire⁶¹.

Comme nous l’avons précédemment mentionné, la réalité syndicale s’est affirmée à la suite de nombreuses grèves⁶². La reconnaissance des syndicats a donc été précédée d’une période de vive opposition puis suivie d’une période d’évolution vers

⁵⁷ Réalités Canadiennes, *Le travail et les syndicats au Canada*, Po CANADA, S2-184/4-1988, p. 31.

⁵⁸ Pierre VERGE et Gregor MURRAY, préc., note 45, p. 13.

⁵⁹ Le Québec détient le plus fort taux de présence syndicale en Amérique du Nord avec un pourcentage de 39,8 en 2013. En Ontario ce taux est de 28,1% tandis que dans le reste du Canada, le taux de présence syndicale est de 28,8%. Ces données sont celles du ministère du Travail, voir Alexis LABROSSE, « La présence syndicale au Québec en 2013 », Direction de l’information sur le travail, février 2014, p. 5, en ligne : <
https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/pres_synd2013.pdf> (consulté le 20 janvier 2015).

⁶⁰ Pierre VERGE et Gregor MURRAY, préc., note 45, p. 10.

⁶¹ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 13.

⁶² Pierre VERGE, préc., note 6, p. 2.

l'admission légale du syndicalisme qui peut être décrite comme une période de « tolérance ». En effet, face à la rapide croissance des « groupements syndicaux », l'État les a successivement sanctionnés, admis, pour enfin les protéger⁶³. Une fois le syndicalisme reconnu, l'État veillera ensuite à la résolution pacifique des conflits sociaux, puis affirmera la liberté syndicale⁶⁴.

Précisons toutefois que le terme « syndicat » n'a pas été employé par le législateur pour qualifier le groupement syndical ; le *Code du travail* retient plutôt l'expression « association de salariés »⁶⁵ et la définit comme étant :

« [...] un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives »⁶⁶.

Pour ce qui est des associations étudiantes, le syndicalisme étudiant est apparu au début des années 1960. Il apparaît de prime abord comme :

« une expression collective du monde étudiant, qui à la fois traduit les difficultés et les aspirations des étudiants, et agit pour y répondre et les satisfaire »⁶⁷.

Sa naissance au Québec a été favorisée par la prise de conscience par les étudiants du rôle qu'ils ont à jouer dans la société vis-à-vis des problèmes sociaux et

⁶³ Pierre VERGE et Guylaine VALLÉE, préc., note 16, p. 101.

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, p. 333.

⁶⁶ C.t., art. 1a).

⁶⁷ Michel DE LA FOURNIÈRE et François BORELLA, *Le syndicalisme étudiant*, Éditions Du Seuil, Paris VI^e, 1957, p. 13.

économiques⁶⁸. Dans la volonté de donner une nouvelle orientation au mouvement étudiant, les groupements étudiants vont s'inspirer des syndicats ouvriers, qui étaient en pleine expansion, pour établir la structure organisationnelle de leur unité syndicale⁶⁹. Les associations étudiantes vont littéralement appliquer le modèle organisationnel du syndicalisme ouvrier au milieu étudiant, aussi bien au niveau des structures, des moyens d'action et des méthodes d'informations⁷⁰.

L'analyse de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants*⁷¹ (ci-après : L.a.f.a.e.) révèle sur plusieurs points une certaine similitude avec le *Code du travail*. En effet, le législateur dans son souci d'encadrer les associations étudiantes s'est essentiellement basé sur ce Code malgré la différence qui existe entre le milieu étudiant et le milieu du travail⁷². Ce choix du législateur a sûrement été motivé par sa reconnaissance des droits collectifs aux étudiants :

« Il est donc apparent que la loi met en vigueur des droits collectifs et qu'elle doit se comprendre en conséquence. Les droits individuels, la loi sous son format actuel en fait le pari, seront mieux protégés par les associations étudiantes rendues incontournables et efficaces par les mesures législatives les renforçant »⁷³.

⁶⁸ Pierre BÉLANGER, préc., note 1, p. 8.

⁶⁹ Benoit MARSAN, préc., note 53, p. 9.

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants*, L.R.Q., c. A-3.01, en ligne : <

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_3_01/A3_01.html > (consulté le 3 octobre 2013). Ci-après « L.a.f.a.e. ».

⁷² QUEBEC, ASSEMBLEE NATIONALE, *Journal des Débats*, Commission permanente de l'éducation, 4^e sess., 32^e légis., 20 juin 1983, n° 119, « Étude du projet de loi n° 32 - *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* », p. B-6375.

⁷³ Comité d'accréditation, *Révision de la loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants*, Document de consultation, Québec, Direction générale du financement et de l'équipement de l'enseignement supérieur, 2003, p. 6, en ligne : <

<http://studentunion.ca/docs/qc/Quebec%20-%20Revision%20de%20la%20loi%20sur%20l'accréditation%20et%20le%20financement%20des%20associations%20étudiantes.pdf> > (consulté le 22 octobre 2013).

La similarité entre les associations étudiantes et les associations de salariés résulte du fait qu'elles sont toutes deux une expression du principe de la liberté syndicale.

Section I : LA LIBERTÉ SYNDICALE

La liberté syndicale peut être perçue comme la faculté pour des salariés de constituer librement des associations, en vue d'assurer la défense et l'avancement de leurs intérêts professionnels⁷⁴. Cette faculté pour le salarié constitue la première manifestation de la liberté syndicale qui est la liberté d'association⁷⁵.

La liberté syndicale se fonde sur les libertés civiques fondamentales. L'Organisation internationale du travail (O.I.T) a même relevé dans sa *Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles*, adoptée le 25 juin 1970, lors de sa Conférence générale,

« que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent se fonder sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence de ces libertés civiles enlève toute signification aux concepts des droits syndicaux »⁷⁶.

⁷⁴ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, p. 960.

⁷⁵ Fernand MORIN, préc., note 11, p. 103. La liberté syndicale comprend en plus de la liberté d'association le droit à la négociation collective et le droit de grève que nous aborderons dans notre Deuxième partie.

⁷⁶ Alberto HODERO et Horacio GUIDO, *Droit syndical de l'O.I.T. Normes et procédures*, Bureau international du Travail, Genève, 1996, p. 117, en ligne : < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087997.pdf > (consulté le 31 décembre 2013).

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a également confirmé cette affirmation en déclarant qu'un mouvement syndical libre et indépendant se reconnaît à travers le respect des droits fondamentaux de l'homme⁷⁷.

Comme nous venons de le mentionner, dans le principe de la liberté syndicale est incluse la liberté d'association que nous présenterons d'abord brièvement pour ensuite y revenir de façon plus approfondie dans la troisième partie du mémoire et aborder sa protection constitutionnelle.

Sous-section 1 – La liberté d'association

La liberté d'association est un principe fondamental qui apparaît dans la *Charte canadienne des droits et libertés*⁷⁸ à son article 2 d) et aussi à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁹. Ce principe a d'ailleurs fait l'objet d'une convention de l'Organisation internationale du Travail. Il s'agit de la *Convention (C87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* qui dispose aux articles 2 et 3 al. 1 que :

« 2. Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

3. 1 Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et leurs règlements administratifs, d'élire

⁷⁷ *La liberté syndicale*, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale de l'O.I.T., 3^e éd., Genève, O.I.T., 1985, p. 19, par. 68.

⁷⁸ *Charte canadienne des droits et libertés*, préc., note 55, art. 2 d) : « 2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes : [...] d) liberté d'association ».

⁷⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, préc., note 54, art. 3 : « Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles [...] la liberté d'association ».

librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action »⁸⁰.

Le principe de la liberté d'association a été repris expressément par l'article 3 du *Code du travail* qui énonce que « tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration ».

La liberté d'association pourrait se définir comme une liberté qui permet à des salariés de se regrouper en vue de la défense d'un droit ou de la poursuite d'un objectif commun⁸¹. En effet, étant sous la subordination juridique de l'employeur, il est essentiel pour le salarié de faire partie d'une association de salariés pour équilibrer les forces en présence dans la négociation des conditions de travail⁸². Il est évident que l'exercice d'une telle liberté au sein de l'entreprise est susceptible d'être réprimé par l'employeur pour éviter une intrusion dans l'administration et la gestion de son entreprise⁸³. C'est en cela que les articles 12 à 17 du *Code du travail* trouvent toute leur pertinence en réprimant toutes mesures discriminatoires ou de représailles envers un salarié en raison de l'exercice de son droit. Cette protection a pour objectif d'assurer l'exercice de la liberté d'association et de faciliter sa mise en pratique.

Inspiré du principe de la liberté d'association et ayant pour référence le *Code du travail*, le législateur dans l'encadrement des associations étudiantes va transposer l'article 3 du Code destiné aux salariés, aux étudiants. Ainsi, l'article 4 L.a.f.a.e dispose que l'élève ou l'étudiant, tout comme le salarié, « a le droit de faire partie

⁸⁰ Organisation Internationale du Travail, *Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)*, 68 R.T.N.U. 17, art. 2 et 3 al. 1.

⁸¹ Pierre VERGE, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association », (2009) 50 *Cahiers de droit* 267, 271, en ligne : < <http://id.erudit.org/iderudit/043969ar> > (consulté le 07 décembre 2013).

⁸² Fernand MORIN, préc., note 11, p. 14 et 126.

⁸³ *Id.*, p. 105.

d'une association [...] de son choix, [...] de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration ». Le droit d'adhérer librement à une association ou à un syndicat est de ce fait assuré aux salariés aussi bien qu'aux étudiants, que ce soit par le *Code du travail* ou par la L.a.f.a.e.

Toutefois, la libre adhésion syndicale inclut-elle un aspect négatif ? En d'autres termes peut-on refuser d'appartenir à un syndicat donné ? La question s'est posée dans deux arrêts importants de la Cour suprême du Canada que sont les affaires *Lavigne*⁸⁴ et *Advance Cutting and Coring*⁸⁵. Dans ce dernier arrêt, qui avait trait au secteur de la construction, il était exigé des travailleurs d'adhérer à l'un des groupes syndicaux en présence. La Cour suprême du Canada reconnut l'aspect négatif de la liberté syndicale tout en précisant qu'il s'appréciait au cas par cas, selon chaque régime de rapports collectifs du travail⁸⁶. S'agissant de l'affaire *Lavigne*, la Cour suprême du Canada a reconnu l'aspect politique de la représentation syndicale aussi bien auprès des employeurs que de l'État. Pour ce qui est du régime général d'encadrement des rapports collectifs de travail au Québec, précisons que le *Code du travail* à son article 13 confirme le droit de tout salarié de « devenir membre, de s'abstenir de devenir membre ou de cesser d'être membre d'une association de salariés ». De son côté, l'article 26 L.a.f.a.e considère que tout étudiant représenté par une association d'étudiants accréditée est supposé être membre de cette association sauf dans le cas où celui-ci « signifie par écrit à l'association qui le représente son refus d'y adhérer ».

⁸⁴ *Lavigne c. Syndicats des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] RCS 211. Dans cette affaire, il était question de savoir si la formule Rand portait atteinte à la liberté de ne pas s'associer. Voir également l'affaire *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2014 CSC 13.

⁸⁵ *R. c. Advance Cutting and Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209.

⁸⁶ *Id.*, Fernand MORIN, préc., note 11, p. 112.

Alors que selon le *Code du travail*, le salarié doit décider de lui-même d'être membre d'une association de salariés et remplir les conditions qui sont liées à ce statut⁸⁷, l'étudiant, à l'inverse, est reconnu d'emblée comme membre de l'association d'étudiants accréditée et doit pour s'en retirer signifier par écrit son refus d'adhérer à l'association. Toujours est-il que le *Code du travail* et la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* laissent le libre choix au salarié ou à l'étudiant de devenir membre ou non d'une association mais sous des termes différents.

La liberté syndicale rend nécessaire l'institution d'un régime de protection contre d'éventuelles mesures de représailles de la part de l'employeur. La protection des travailleurs syndiqués est importante dans la mesure où l'employeur dispose de certains avantages dont il pourrait abuser⁸⁸. L'article 13 du *Code du travail* répond également à ce besoin de protection au sens où il interdit l'intimidation ou les menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés. L'article 14 C.t. est aussi une mesure de protection du salarié à propos de son emploi dans la mesure où il interdit à l'employeur, ou à toute autre personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, de chercher par tout moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

La situation est bien différente en ce qui concerne les étudiants. On remarque que la mesure de protection des salariés à l'encontre de l'employeur n'a pas lieu d'être pour

⁸⁷ C.t., art. 36.1.

⁸⁸ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, préc., note 12, p. 90.

l'étudiant puisqu'il est réputé membre d'une association jusqu'à ce qu'il décide du contraire ; et même dans ce cas il ne peut être sujet à des représailles. En effet, l'étudiant n'est pas dans une situation de subordination directe contrairement à l'employé, ce qui peut expliquer que les protections offertes au salarié s'avèrent moins pertinentes pour ce qui est des étudiants compte tenu de la différence du contexte dans lequel s'exerce la liberté syndicale. Toutefois, le retrait de l'étudiant de l'association ne le décharge pas de ses obligations envers celle-ci⁸⁹.

Comme nous le verrons dans la prochaine section, la liberté syndicale s'entend non seulement de la liberté d'association mais aussi de la liberté d'action des syndicats⁹⁰.

Sous-section 2 – La liberté d'activité syndicale

L'action des syndicats au profit des besoins de leurs membres est la première manifestation de l'activité syndicale qui est axée sur la protection de l'intérêt professionnel⁹¹. La défense des intérêts professionnels se réalise concrètement à travers la liberté syndicale aussi bien sur le terrain professionnel que politique⁹². À cet effet, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT s'est exprimée ainsi :

« Il apparaît de plus en plus comme cela avait déjà été mentionné dans les travaux préparatoires de la convention n°87⁹³, que l'action des organisations syndicales ne saurait se limiter strictement au seul domaine professionnel. En effet, le choix d'une politique générale, notamment en matière économique, entraîne des conséquences

⁸⁹ L.a.f.a.e., art. 54.

⁹⁰ Pierre VERGE et Gregor MURRAY, préc., note 45, p. 26.

⁹¹ *Id.*, p. 31.

⁹² Pierre VERGE et Guylaine VALLÉE, préc., note 16, p. 108.

⁹³ *Convention (C87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, préc., note 80.

affectant la condition des salariés (rémunération, congés, conditions de travail, marche de l'entreprise, etc.). L'évolution du mouvement syndical montre que l'objectif de promotion des conditions de travail par la négociation collective, tout en demeurant un axe fondamental de l'action des syndicats, s'accompagne de manière de plus en plus prononcée de leur participation dans les organes appelés à se prononcer sur les politiques économiques et sociales. Cette participation requiert en échange que les syndicats puissent porter attention aux problèmes d'intérêt général et donc politiques au sens le plus large du terme et que, entre autres, ils puissent manifester publiquement leur opinion sur la politique économique et sociale du gouvernement, étant entendu que la mission fondamentale des syndicats devrait être d'assurer le développement du bien être économique et social de tous les travailleurs »⁹⁴.

La liberté d'action syndicale consiste donc pour les syndicats à participer, en tant que parties, à la négociation collective⁹⁵. Elle s'affirme aussi dans l'exercice de l'action en justice⁹⁶, de la représentation des syndiqués devant les instances judiciaires et quasi-judiciaires et de l'action revendicative des syndicats⁹⁷.

Dans le milieu étudiant, on pourrait analyser l'exercice de la liberté d'action syndicale à travers la liberté qu'ont les étudiants de former des associations et de pouvoir agir pour obtenir la satisfaction de leurs revendications. Il s'agit principalement pour eux de pouvoir lutter pour de meilleures conditions d'études sans crainte de représailles des établissements d'enseignement et de l'État. En effet, les revendications étudiantes vont au-delà de simples protestations et visent l'amélioration et l'adaptation des

⁹⁴ *Liberté syndicale et négociation collective*, Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du travail, 69^e session, 1983, Genève, B.I.T., 1983, p. 62, par. 195.

⁹⁵ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-11, p. 960.

⁹⁶ Pierre VERGE et Guylaine VALLÉE, préc., note 16, p. 110.

⁹⁷ Pierre VERGE et Gregor MURRAY, précit., note 45, p. 32.

politiques liées au système éducatif⁹⁸ aux besoins des étudiants. À titre d'exemple, nous pouvons évoquer la grève générale de 2005 qui dénonçait un projet de réforme majeure du régime de prêts et bourses⁹⁹. L'application de cette réforme aurait eu de fâcheuses répercussions sur l'accès à l'éducation.

La liberté d'association, comme nous venons de le voir, va permettre aux salariés et aux étudiants de constituer des associations conformément à certains critères.

Section II : LA CONSTITUTION DES ASSOCIATIONS

La création d'un syndicat constitue l'exercice d'une liberté. Les règles applicables en la matière sont posées par la loi, qu'il s'agisse d'une association de salariés ou d'étudiants.

Sous-section 1 – Les conditions nécessaires à la constitution d'une association de salariés.

Aux termes de l'article 1 a) C.t., les syndicats peuvent être librement constitués par les salariés. La forme dans laquelle ces groupements doivent être constitués est explicitement précisée au même article qui définit l'« association de salariés », laquelle relève la liberté que possèdent les salariés dans le choix du mode de formation d'un syndicat. Ainsi, les syndicats peuvent se constituer que ce soit en syndicat professionnel, union, fraternité etc.

La formation d'un syndicat, au sens de la définition de l'« association de salariés » que nous donne le *Code du travail*, sous-entend une volonté collective d'un certains

⁹⁸ Nous faisons surtout référence ici aux politiques en matière de prêts et bourses.

⁹⁹ *Radio-Canada*, préc., note 1.

nombres de salariés de se regrouper¹⁰⁰, sans pour autant en exiger un nombre minimum. Un seul salarié ne saurait toutefois former un groupement, sauf dans le cas où la loi l'autorise¹⁰¹.

Comme nous venons de le mentionner, les salariés sont donc libres de se constituer selon la forme de leur choix, aucune prescription précise n'étant faite par le *Code du travail*. Étant donné que plusieurs associations de salariés se sont constituées en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*¹⁰², nous retiendrons cette dernière pour les fins de notre analyse.

La *Loi sur les syndicats professionnels* (ci-après : L.S.P) est « la première loi au Québec traitant des institutions au travail »¹⁰³. Elle accorde à l'association formée selon ses exigences, un statut juridique ainsi que des droits et privilèges nécessaires à l'organisation de services collectifs d'assistance et de soutien à ses membres¹⁰⁴. Le syndicat ainsi formé détient une personnalité juridique propre, ainsi que des attributs distincts de ceux de ses membres¹⁰⁵.

La *Loi sur les syndicats professionnels*, qui s'adresse aussi bien aux employés qu'aux employeurs, ainsi qu'aux personnes qui les représentent dans l'entreprise, a été adoptée dans le but d'« aménager les rapports du travail sur le plan de la profession »¹⁰⁶. Cette loi exige une conformité à certaines procédures dont : un minimum de 15 personnes, citoyens canadiens et exerçant « la même profession, le même emploi, des

¹⁰⁰ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 212, p. 339.

¹⁰¹ C.t., art. 21, al. 4.

¹⁰² *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40, en ligne : < http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_3_01/A3_01.html >, (consulté le 16 octobre 2013). Voir également Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 41, n°III-711, p. 795.

¹⁰³ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n°III-711, p. 795.

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ L.s.p., art. 9.

¹⁰⁶ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, préc., note 12, p. 107.

métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés », ainsi qu'une requête accompagnée de la déclaration¹⁰⁷ signée par l'association qui atteste de sa volonté de se constituer en syndicat professionnel¹⁰⁸.

Le salarié quant à lui, pourra être considéré comme membre de l'association après avoir satisfait aux conditions énoncées à l'article 36.1 du *Code du travail*. Il devra ensuite remplir une formule d'adhésion n'ayant pas été révoquée avant le dépôt de la requête. Le salarié qui désire devenir membre devra pour finir payer personnellement à titre de cotisation syndicale une somme minimale de 2 \$ dans les 12 mois précédant le dépôt de la requête.

L'association de salariés doit nécessairement avoir un objet professionnel compte tenu du caractère professionnel du syndicat. Ce qui ressort nettement de l'article 6 L.s.p. qui énonce que « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres ». Cet objet a également été précisé à l'article 1 a) du *Code du travail*.

L'article 9 L.s.p. précise que les syndicats professionnels ont le droit d'ester en justice et d'obtenir, à titre gratuit ou à titre onéreux, les biens propres à leurs fins particulières. Par ailleurs, les syndicats constitués selon la L.s.p. ou non sont autorisés à se constituer en unions ou fédérations et ces dernières peuvent également en observant les procédures prescrites se constituer en confédération et bénéficier des droits reconnus aux unions et fédérations de syndicats¹⁰⁹. De plus, il a récemment été

¹⁰⁷ Cette déclaration doit indiquer selon l'article 1 à l'alinéa 2 : « a) le nom de l'association; b) son objet; c) les noms, nationalité et adresses des premiers directeurs ou administrateurs au nombre de trois au moins et de 15 au plus, et les noms, nationalité et adresses des personnes qui doivent en être le premier président et le premier secrétaire; d) l'adresse où sera situé son siège».

¹⁰⁸ L.s.p., art. 1, al 1 et 3.

¹⁰⁹ L.s.p., art. 19, 20 et 21.

reconnu que la liberté d'association comprenait le droit pour une association de joindre une fédération syndicale¹¹⁰.

Notons que la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des adhérents a été admise de manière assez large puisque l'on y a intégré des aspects sociaux de la vie des syndiqués. À ce sujet, l'article 9 L.s.p. ajoute que les syndicats sont autorisés à établir et administrer des caisses spéciales de secours ou de retraite entre leurs membres.

Lorsque le syndicat n'a pas pour objet la défense des intérêts professionnels et particulièrement la négociation collective, ce dernier ne pourra demander une accréditation en vue de représenter un groupe de salariés. Si l'élément essentiel de l'association qui est la négociation collective fait défaut, « il ne peut s'agir d'une association de salariés au sens du Code »¹¹¹.

***Sous-section 2 – Les conditions nécessaires à la constitution
d'une association d'étudiants***

Tout comme le permet le *Code du travail* à l'égard des salariés, la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes*¹¹² autorise les étudiants à intégrer une association ou à former un regroupement d'associations. En effet, comme nous l'avons précédemment mentionné, selon l'article 4 L.a.f.a.e., tout étudiant a le droit de faire partie d'une association d'étudiants de son choix et de participer à la formation de celle-ci, à ses activités et à son administration. Les associations

¹¹⁰ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 573 (CTC-FTQ) c. Commission de la construction du Québec*, 2014 QCCA 368.

¹¹¹ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 215, p. 343.

¹¹² L.a.f.a.e., préc., note 71, art. 4.

d'étudiants déjà établies dans un établissement d'enseignement peuvent également former un regroupement d'associations¹¹³.

L'association étudiante en question est définie à l'article 3 L.a.f.a.e. comme étant un organisme qui sert à représenter respectivement les étudiants, à promouvoir leurs intérêts notamment en matière d'enseignement, de pédagogie, de services aux étudiants et d'administration de l'établissement d'enseignement. Toutefois la reconnaissance de l'association étudiante en tant que le représentant des étudiants au regard de l'établissement d'enseignement et des autorités concernées passe par l'accréditation¹¹⁴.

L'obtention de cette accréditation est soumise à certaines conditions parmi lesquelles l'exigence que l'association d'étudiants ou le regroupement d'associations d'étudiants qui présente une demande d'accréditation soit constituée en vertu de la Partie III de la *Loi sur les compagnies*¹¹⁵. Cette condition figure à l'article 10.1 L.a.f.a.e. qui dispose :

« A droit à l'accréditation l'association d'élèves ou d'étudiants qui, lors de sa demande d'accréditation :

1. est constituée en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies (chapitre C-38); [...] ».

¹¹³ L.a.f.a.e., art. 5.

¹¹⁴ L.a.f.a.e., art. 28.

¹¹⁵ *Loi sur les compagnies*, L.R.Q., c. C-38, Partie III, en ligne : < http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PXFS8-8P8V4J:www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php%3Ftype%3D2%26file%3D/C_38/C38.html+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=ca > (consulté le 31 octobre 2013). Ci-après « *Loi sur les compagnies* ».

La partie III de la *Loi sur les compagnies* s'adresse à toute association constituée en personne morale et n'ayant pas de capital-actions, constituées ou continuées par lettres patentes¹¹⁶. Elle exige le respect de certaines conditions dont :

« [...] tout nombre de personnes, n'étant pas moindre que trois, qui demandent leur constitution en personne morale sans intention de faire un gain pécuniaire, dans un but national, patriotique, religieux, philanthropique, charitable, scientifique, artistique, social, professionnel, athlétique ou sportif ou autre du même genre »¹¹⁷.

Les requérants doivent être âgés d'au moins 18 ans et déposer une requête contenant des déclarations spécifiques¹¹⁸. En étant constituées en vertu de la troisième partie de la *Loi sur les compagnies*, les associations étudiantes sont dotées d'une personnalité juridique distincte de celle de leurs membres¹¹⁹.

¹¹⁶ Article 217 *Loi sur les compagnies* : « La présente partie s'applique : 1. à toute association constituée en personne morale sous son empire; 2. à toute association constituée en personne morale sous l'empire de la troisième partie de La Loi des compagnies de Québec, 1920, ou du chapitre 223 des Statuts refondus, 1925, ou du chapitre 276 des Statuts refondus, 1941, ou du chapitre 271 des Statuts refondus, 1964; 3. à toute personne morale existant en vertu d'une loi spéciale ou générale qui a obtenu des lettres patentes en vertu des dispositions de l'article 6088 des Statuts refondus, 1909, contenu dans la Loi des compagnies de Québec, 1920, de l'article 201 du chapitre 223 des Statuts refondus, 1925, ou de l'article 217 du chapitre 276 des Statuts refondus, 1941, ou de l'article 217 du chapitre 271 des Statuts refondus, 1964; 4. à toute personne morale existant en vertu d'une loi spéciale ou générale qui obtient des lettres patentes en vertu des dispositions de l'article 221 ou 227.5 ; 5. de plus, elle régit compte tenu des adaptations nécessaires, l'organisation des sociétés historiques, c'est-à-dire, celles dont l'objet est de faire des recherches historiques ou de rassembler et de conserver des matériaux, pour l'histoire en général, ou pour une histoire particulière; 6. les sociétés historiques constituées en personne morale avant le 7 mars 1934, sont depuis cette date, régies par les dispositions de la présente partie et par celles de la présente loi auxquelles cette partie III réfère. »

¹¹⁷ Article 218 de la *Loi sur les compagnies* : « [...] Cette charte constitue les requérants qui ont signé la requête et le mémoire ci-après mentionnés et les personnes qui deviennent subséquemment membres de la personne morale créée par elle, en personne morale pour le ou les objets ci-dessus énumérés ou autres objets de même genre et pour nulle autre fin. Les lettres patentes délivrées par le registraire des entreprises sous ses sceaux ont le même effet que si elles étaient délivrées par le lieutenant-gouverneur sous le grand sceau. »

¹¹⁸ Cette déclaration doit indiquer selon l'alinéa 1 de l'article 219 : « a) le nom projeté de la personne morale; b) le ou les objets pour lesquels la constitution en personne morale est demandée; c) le lieu, au Québec, où sera établi le siège de la personne morale; d) le montant auquel sont limités les biens immobiliers ou les revenus en provenant, que peu acquérir et posséder la personne morale; e) le nom, en toutes lettres, ainsi que l'adresse et la profession ou l'occupation de chacun des requérants avec mention spéciale des noms d'au moins trois d'entre eux qui doivent être les premiers administrateurs ou administrateurs provisoires de la personne morale. »

¹¹⁹ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-27, p. 998.

La L.a.f.a.e. indique à son article 26 que tout étudiant est réputé membre d'une association d'étudiants accréditée dans un établissement d'enseignement. Contrairement aux dispositions du *Code du travail* à l'article 36.1, tout étudiant représenté par une association d'étudiants accréditée est réputé membre de celle-ci à la seule condition d'être étudiant dans l'établissement concerné. Aucun formulaire d'adhésion n'est à compléter, l'étudiant étant membre d'office.

Les associations étudiantes doivent œuvrer pour la satisfaction des intérêts des étudiants. À cet effet, l'article 3 L.a.f.a.e. souligne qu'elles ont pour fonctions principales de représenter les étudiants et de promouvoir leurs intérêts entre autres en matière d'enseignement, de pédagogie, de services aux étudiants et d'administration de l'établissement d'enseignement. De cet article, il ressort que la L.a.f.a.e. ne formule pas de restrictions quant à la nature des intérêts des étudiants pouvant être défendus par les associations étudiantes. On se pose alors la question de savoir si l'engagement des associations étudiantes dans une lutte de nature politique serait illégale¹²⁰?

Comme nous venons de le voir, la constitution d'une association doit être conforme à certaines règles. Toutefois, la reconnaissance de cette association en tant que représentante légale de ses membres ne sera effective qu'après la validation du processus d'accréditation syndicale.

¹²⁰ Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, *La grève étudiante à la lumière du droit : De l'impasse judiciaire aux solutions politiques*, 2013, p. 52, en ligne : < <http://www.taceq.org/wp-content/uploads/2013/02/LA-GR%C3%88VE-%C3%89TUDIANTE-%C3%80-LA-LUMI%C3%88RE-DU-DROIT.pdf> > (consulté le 21 octobre 2013).

Chapitre II – L’ACCRÉDITATION SYNDICALE ET LE FONCTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS

L’accréditation peut être définie comme un acte par lequel la puissance publique octroie un pouvoir de représentation à une association de salariés, en raison de son caractère représentatif. Cet acte de la puissance publique est en quelque sorte, «un permis d’exercice des rapports collectifs du travail selon le *Code du travail*¹²¹». L’article 21 C.t. dispose à cet effet que : « A droit à l’accréditation l’association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d’un employeur [...] ou qui obtient à la suite du scrutin [...] la majorité absolue des voix des salariés de l’employeur, qui y ont droit de vote ».

La L.a.f.a.e., comme nous l’avons mentionné, reprend la même disposition à l’endroit des étudiants en exigeant que la majorité des voix exprimées lors du vote au scrutin secret représente au moins 25% des étudiants qui sont inscrits dans l’établissement d’enseignement concerné.

La demande d’accréditation se fait par requête aussi bien pour les associations de salariés que pour les associations étudiantes. Le syndicat accrédité possède par la suite des attributions et des responsabilités à l’égard, soit des salariés et de l’employeur ou des étudiants et de l’établissement d’enseignement.

Section I : LE PROCESSUS D’ACCRÉDITATION SYNDICALE

Conformément à l’article 25 C.t., l’accréditation est demandée par une « association de salariés» au terme de l’article 1 a) C.t., au moyen d’une requête accompagnée des formules d’adhésion prévues au paragraphe b) de l’article 36.1, et déposée à la

¹²¹ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec*, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, n°440, p. 343.

commission des relations du travail. Pour que l'accréditation soit recevable, il faut que la requête soit autorisée par résolution de l'association, signée par ses représentants mandatés et indiquer le groupe de salariés qu'elle veut représenter¹²². Le groupe de salariés en question ne doit pas déjà être représenté par une association accréditée et il faut qu'il ne soit pas encore visé en totalité ou en partie par une requête en accréditation comme le mentionne l'article 27.1¹²³.

En vertu de l'article 40 C.t., une association dont la demande en accréditation a été refusée ou qui s'en désiste volontairement ne peut introduire une nouvelle demande avant 3 mois de son rejet par la commission des relations du travail sauf s'il s'agit d'une requête irrecevable en vertu de l'article 27.1, ce qui peut permettre à une association rivale de procéder au dépôt d'une requête en accréditation¹²⁴.

Le droit à l'accréditation est acquis par toute autre association qui en fait la demande lorsque l'association accréditée n'a pas déposé une convention collective deux mois après la signature ou les modifications de cette dernière¹²⁵.

L'accréditation produit ses effets dès qu'elle est octroyée, « elle n'est ni rétroactive, ni déclaratoire¹²⁶ ». L'article 29 C.t. interdit à l'agent de relations du travail d'accréditer une association dès qu'il a des raisons de croire que l'article 12 n'a pas été respecté ou qu'il est informé qu'une plainte a été déposée en vertu de cet article.

En effet, l'article 12 interdit toute forme de domination, d'entrave, d'ingérence ou de financement dans la formation ou les activités d'une association de salariés ; que ce

¹²² C.t., art. 25 al. 2.

¹²³ À moins d'être dans une situation de maraudage permise par la loi en vertu des articles C.t.

¹²⁴ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-50, p. 1043.

¹²⁵ C.t., art. 72, al 3.

¹²⁶ Robert P. GAGNON, préc., note 121, n° 507, p. 403.

soit de l'employeur, d'une personne agissant pour le compte de l'employeur ou d'une association d'employeurs.

Enfin, l'accréditation d'une association peut lui être retirée si cette dernière a cessé d'exister ou si elle ne regroupe plus la majorité des salariés de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée¹²⁷.

Selon l'article 13 L.a.f.a.e., tout comme à l'article 25 du *Code du travail*, « l'accréditation est demandée par une « association d'étudiants », au moyen d'une demande écrite adressée à un agent d'accréditation ». Ce dernier chargé d'accréditer les associations ou les regroupements d'associations d'élèves ou d'étudiants, est nommé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport parmi les fonctionnaires de son ministère¹²⁸. La demande d'accréditation doit être transmise par courrier recommandé, par poste certifiée ou par tout autre moyen par lequel sa réception peut être prouvée. L'article 10.1 L.a.f.a.e. exige également que l'association soit constituée en vertu de la Partie III de la *Loi sur les compagnies* et obtienne un appui majoritaire des étudiants inscrits dans l'établissement d'enseignement :

« A droit à l'accréditation l'association d'élèves ou d'étudiants qui, lors de sa demande d'accréditation :

2. a obtenu, lors d'un vote au scrutin secret auprès des élèves ou des étudiants qui seront éventuellement visés par la demande d'accréditation, la majorité des voix exprimées, à la condition que cette majorité représente, parmi ces étudiants, au moins 25% de ceux qui, à la date de l'avis du scrutin, sont inscrits dans l'établissement d'enseignement concerné¹²⁹».

¹²⁷ C.t., art. 41.

¹²⁸ L.a.f.a.e., art. 19.

¹²⁹ L.a.f.a.e., art. 10.1 al. 2 (1).

Toutefois, pour que l'accréditation soit accordée, la demande doit être reçue par l'agent d'accréditation au plus tard le 1^{er} décembre ou le 1^{er} avril, selon que le scrutin a lieu pendant la période allant du 15 septembre au 15 novembre ou celle allant du 15 janvier au 15 mars¹³⁰. À notre avis, cette période de scrutin a été fixée exprès pendant la période de cours pour s'assurer que les étudiants soient bien informés de la tenue du scrutin et qu'ils puissent adéquatement y participer.

L'agent d'accréditation doit motiver sa décision et la rendre par écrit dans les 30 jours qui suivent l'expiration de la période de recevabilité prévue à l'article 15 et doit aviser sans délai l'association d'étudiants, de même que l'établissement concerné de sa décision¹³¹. Pour statuer sur la demande d'accréditation, l'agent d'accréditation doit « s'assurer du droit à l'accréditation des associations ou des regroupements d'associations d'élèves ou d'étudiants qui demandent l'accréditation, ainsi que de l'efficacité et de la régularité de la procédure d'accréditation »¹³². Cette régularité s'apprécie également en fonction de l'efficacité et de la régularité du scrutin. À cette fin, l'agent d'accréditation peut prescrire les procédures à suivre pour la tenue du scrutin¹³³.

Dès l'obtention de la décision de l'agent d'accréditation, l'établissement d'enseignement doit la faire connaître aux étudiants en l'affichant avec un avis aux intéressés de la possibilité d'en appeler de la décision en précisant les délais pour le faire¹³⁴. L'appel aurait éventuellement lieu devant le comité d'accréditation qui se compose de cinq membres nommés par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du

¹³⁰ L.a.f.a.e., art. 15.

¹³¹ L.a.f.a.e., art. 17.

¹³² L.a.f.a.e., art. 19 al. 2.

¹³³ L.a.f.a.e., art. 12 al. 2.

¹³⁴ L.a.f.a.e., art. 18.

Sport et qui a pour mandat de disposer, en appel, de toute décision d'un agent d'accréditation¹³⁵.

Par ailleurs, lorsqu'une association qui représentait un étudiant a cessé d'être accréditée, l'étudiant reste toujours membre de cette association ; à moins qu'il ne signifie par écrit à l'association son retrait¹³⁶. Aussi, l'étudiant qui refuse d'être membre d'une association doit tout de même se conformer aux obligations de la L.a.f.a.e.¹³⁷, tout comme un salarié qui refuse d'être membre d'une association est, par l'effet de l'accréditation de l'association, lié au choix de la majorité de ses collègues qui sont membres en règle du syndicat¹³⁸.

À la différence du processus d'accréditation en vigueur dans le milieu étudiant, la procédure d'accréditation dans le cadre des relations de travail prévoit la détermination d'une unité de négociation qui constitue le groupe de salariés que l'association de salariés veut représenter chez l'employeur¹³⁹.

Sous-section 1 - La détermination de l'unité de négociation

Selon le *Code du travail*, la description de l'unité de négociation revient à l'association qui soumet une requête en accréditation. Le code n'émet aucune restriction quant au nombre de salariés que doit comporter une unité de négociation¹⁴⁰.

¹³⁵ Voir L.a.f.a.e., art. 33 et suiv.

¹³⁶ L.a.f.a.e., art. 26.

¹³⁷ *Id.*

¹³⁸ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, « La liberté d'expression en contexte de crise : Le cas de la grève étudiante », (2012) 53 *Cahiers de droit* 831, 843, en ligne : < <http://id.erudit.org/iderudit/1013009ar> > (consulté le 08 octobre 2013).

¹³⁹ Robert P. GAGNON, préc., note 121, n° 465, p. 362.

¹⁴⁰ C.t., art. 21 al 4.

La description de l'unité de négociation est capitale aussi bien pour le syndicat que pour l'employeur¹⁴¹. L'article 32 al. 2 C.t. précise d'ailleurs que : « Sont seules parties intéressées quant à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise, toute association en cause et l'employeur ».

Pour le syndicat, il y va de son caractère représentatif qu'il pourrait perdre s'il n'est plus majoritaire auprès des salariés composant l'unité de négociation. S'agissant de l'employeur, la multiplication des unités de négociation peut s'avérer coûteuse pour ce dernier sans parler des conflits de travail qu'elle est susceptible d'engendrer¹⁴².

La détermination d'une unité de négociation se fait selon les critères de détermination des unités de négociation établis par la Commission de relations du travail qui se réfèrent aux dispositions du *Code du travail* pour prendre sa décision. Une jurisprudence importante s'est d'ailleurs développée sur le sujet.

On parle d'unité de négociation appropriée dans la mesure où les salariés composant l'unité de négociation en question doivent être en mesure d'atteindre l'objectif de l'accréditation qui est de permettre la négociation et l'application d'une convention collective¹⁴³.

Selon l'article 21 al. 3 du C.t. les conditions de détermination des unités de négociation sont les suivantes :

- Le droit à l'accréditation existe soit « à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code ».

¹⁴¹ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, p. 386.

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ *Id.*, p. 388.

- L'accord entre l'employeur et l'association de salariés constaté par l'agent de relations du travail est un moyen de détermination de l'unité de négociation. Cet accord lie l'agent d'accréditation.

- En l'absence d'accord entre les parties, la détermination de l'unité de négociation revient à la Commission des relations du travail.

La *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* ne prévoit pour sa part aucune disposition quant à la formation d'une unité de négociation en vue de la conclusion d'une convention collective en cas de conflit étudiant. Comme nous l'avons constaté, l'association étudiante peut faire une demande d'accréditation. L'association étudiante qui demande l'accréditation doit, comme nous l'avons mentionné précédemment, le faire au moyen d'une demande écrite qui sera accompagnée entre autre de la liste des étudiants inscrits dans l'établissement d'enseignement concerné et visés par la demande d'accréditation à la date du scrutin¹⁴⁴. Mais ne peut être accréditée qu'une seule association d'étudiants par établissement d'enseignement. Toutefois, une seule association par groupe d'étudiants visé à l'article 2. 1 L.a.f.a.e. peut être accréditée.

À la question de savoir pourquoi ce silence de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* à propos de la détermination d'une unité de négociation, nous trouvons pour réponse celle du ministre Camille Laurin, responsable de son adoption, qui prévoyait l'usage de protocoles d'entente négociés entre les associations étudiantes et les établissements d'enseignement¹⁴⁵.

¹⁴⁴ L.a.f.a.e., art. 10. 1.

¹⁴⁵ QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des Débats*, Commission permanente de l'éducation, « Étude du projet de loi n° 32 – *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* », 32^e lég., 4^e sess., Vol. 27, n° 26, 21 juin 1983, en ligne : < <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux->

Sous-section 2 - Les droits et devoirs de l'association accréditée

L'accréditation confère certains droits et devoirs à une association accréditée qui vont venir baliser la conduite de ses activités.

Aussitôt que l'association obtient l'accréditation, elle devient le représentant exclusif des étudiants ou des salariés face à l'établissement d'enseignement ou l'employeur. Ces derniers se doivent alors de reconnaître l'association accréditée en tant que « le porte-parole exclusif » des étudiants ou salariés visés par l'accréditation¹⁴⁶.

Dans le cadre des relations de travail, conformément à l'article 43 C.t., l'accréditation dans un premier temps annule de plein droit l'accréditation de toute autre association pour le groupe visé par la nouvelle accréditation. Aussi, l'article 61 C.t. précise que :

« Une association accréditée est subrogée de plein droit dans tous les droits et obligations résultant d'une convention collective en vigueur conclue par une autre association ; cependant elle peut y mettre fin ou la déclarer non avenue par avis écrit transmis à l'employeur et à la Commission ».

Selon l'article 47 C.t., le syndicat accrédité a le droit de percevoir un montant spécifié à titre de cotisation sur les revenus des salariés du seul fait de son accréditation. Pour ce faire, l'employeur retient mensuellement sur le salaire de tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non, la somme indiquée et la remet à l'association avec un état indiquant le montant retenu sur chaque salarié et le nom de celui-ci¹⁴⁷. L'association accréditée détient dès lors la libre gestion de ces

parlementaires/commissions/ce-3-avant-1984-32-4/journal-debats/CE-830621.html >, (consulté le 22 février 2015).

¹⁴⁶ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 840.

¹⁴⁷ C.t., art. 47 al. 3.

fonds. Évidemment les fonds doivent être utilisés à la poursuite des objectifs de l'association de salariés et en toute légalité. Aussi, les associations de salariés sont libres de tenir leurs activités dans le lieu de leur choix mais avant de tenir une réunion au lieu du travail, elles doivent obtenir l'approbation de l'employeur¹⁴⁸.

Dans sa fonction de représentant collectif du groupe de salariés, le *Code du travail* exige, à son article 47.2, que l'association accréditée agisse de manière raisonnable et équitable à l'endroit des salariés compris dans l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non du syndicat. En effet, cet article a été édicté dans le but de protéger le salarié contre tout usage abusif par le syndicat de son monopole de représentation des salariés¹⁴⁹. Ainsi, chaque salarié est en droit de recevoir une représentation égale, sans aucune forme de discrimination¹⁵⁰. Toutefois, l'association accréditée ne doit « pas toujours et sans discernement prendre fait et cause pour tout salarié, lui offrir les services des meilleurs avocats ou conseillers et obtenir le résultat qu'il souhaite »¹⁵¹.

« L'obligation de juste représentation est d'ailleurs une obligation de moyens et non de résultat »¹⁵².

Dans le milieu étudiant, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants*, il est permis à l'association étudiante accréditée, tout comme à l'association de salariés, de fixer une cotisation que doit payer chaque étudiant représenté, et l'établissement d'enseignement doit percevoir cette cotisation et la remettre à l'association :

¹⁴⁸ C.t., art. 6.

¹⁴⁹ Pierre MOREAU et Nancy MARTEL, « Le devoir de juste représentation », (2009), *LexisNexis Canada*, p. 1, en ligne : <
<http://www.lexisnexis.com/ca/legal/results/tocBrowseNodeClick.do?rand=0.13112189769160076&tocCSI=353112&clickedNode=TAAE> > (consulté le 18 décembre 2013).

¹⁵⁰ *Id.*, p. 18.

¹⁵¹ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 305, p. 431.

¹⁵² *Id.*

« 52. Pour le financement de ses activités, l'association ou le regroupement d'associations d'élèves ou d'étudiants accrédité peut, par règlement approuvé par la majorité des voix des élèves ou étudiants qui votent lors d'une assemblée extraordinaire ou d'un référendum tenu à cette fin, fixer une cotisation que doit payer chaque élève ou étudiant représenté, selon le cas, par cette association ou par une association elle-même représentée par ce regroupement.

Ce règlement doit prévoir si la cotisation est remboursable ou non et, le cas échéant, dans quels cas et à quelles conditions elle peut être remboursée.

55. L'établissement d'enseignement doit, dans les 30 jours qui suivent le dernier jour fixé pour l'inscription, verser à l'association ou au regroupement d'associations d'élèves ou d'étudiants accrédité qui y a droit les sommes perçues en application de l'article 53.»¹⁵³

La particularité des dispositions relatives aux cotisations des associations d'étudiants réside dans la possibilité qu'elles ont de décider si les frais de cotisations des étudiants sont remboursables et dans quelle mesure. Cette alternative n'a pas d'équivalent dans le *Code du travail*, à l'endroit des salariés¹⁵⁴.

L'accréditation de l'association étudiante oblige par ailleurs l'établissement d'enseignement à lui fournir gratuitement un local, un mobilier, des tableaux d'affichages, des présentoirs et même la liste des étudiants¹⁵⁵ pour le bon déroulement de leurs activités et la poursuite de leur objet. En devenant le représentant exclusif et

¹⁵³ L.a.f.a.e., art. 52 et 55.

¹⁵⁴ Confédération des associations d'étudiants, « Enjeux liés à l'encadrement du droit de grève étudiant », 2013, p. 11, en ligne : < http://www.cadeul.ulaval.ca/envoi/CAE_13_03_22_Droit_de_greve.pdf > (consulté le 24 octobre 2013).

¹⁵⁵ L.a.f.a.e., art. 29 et 31.

collectif des étudiants de l'établissement par le biais de l'accréditation, l'association étudiante s'engage à représenter les étudiants et à promouvoir leurs intérêts¹⁵⁶.

La Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants présente une forte similarité avec le *Code du travail*¹⁵⁷ sur certains points clés de la procédure d'accréditation. Parmi ceux-ci, notons d'abord le devoir de représentation qui incombe à l'association accréditée, qu'elle soit une association de salariés ou d'étudiants. Ensuite la demande d'accréditation tant en milieu étudiant qu'en milieu ouvrier nécessite l'intervention d'« agents d'accréditation » pour valider l'accréditation de l'association¹⁵⁸. Aussi, l'accréditation octroie aux associations de salariés ou d'étudiants un monopole de représentation. Tous les étudiants sont donc représentés par l'association accréditée et tous les salariés visés par l'accréditation sont représentés par le syndicat. De plus, cette représentation vaut pour tous les étudiants ou salariés qu'ils soient membres ou non de l'association. S'agissant du caractère représentatif de l'association, sont seules parties intéressées tout étudiant ou association d'étudiants, tout comme ne le sont que tous les salariés ou l'association de salariés. L'établissement d'enseignement ainsi que l'employeur ne sont donc pas concernés¹⁵⁹. L'association étudiante accréditée peut aussi fixer une cotisation que doit payer l'étudiant représenté, tout comme l'association de salariés¹⁶⁰.

¹⁵⁶ L.a.f.a.e., art. 3 et 28.

¹⁵⁷ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 840.

¹⁵⁸ L.a.f.a.e., art. 19 et C.t., art. 28.

¹⁵⁹ L.a.f.a.e., art. 16 et C.t., art. 32 al 4.

¹⁶⁰ L.a.f.a.e., art. 52, 55 et C.t., art. 47.

Section II : LE FONCTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS

Le fonctionnement d'un syndicat ou d'une association a pour objectif final la protection et l'amélioration des conditions de travail de ses membres¹⁶¹. Cela suppose l'adhésion des membres à une certaine discipline et une autorité syndicale sur ces derniers dans le but d'atteindre l'objectif fixé¹⁶².

Le fonctionnement d'une association requiert donc de prime abord des adhérents et leur participation aux activités de l'association. Nous analyserons ici le fonctionnement des associations de salariés et celui des associations étudiantes, afin de relever également les points de ressemblance et de différence.

Sous-section 1 – Le recrutement des membres et les rapports membres et associations

L'adhésion des salariés aux syndicats est marquée par l'idée de liberté. Mais la loi elle-même et les statuts des associations peuvent édicter des conditions d'exclusion n'ayant pas de caractère discriminatoire.

S'agissant des associations de salariés, le *Code du travail* prévoit à son article 36.1, les conditions de recrutement des membres d'une association. Précisons que l'adhésion à une association de salariés ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure d'accréditation sauf à la Commission des relations du travail, à un membre de son personnel ou au juge d'un tribunal en évocation ou en révision¹⁶³.

Selon cet article, l'adhésion à une association est ouverte à tous ceux qui répondent aux exigences énumérées. Le recrutement des membres s'effectue aux alentours ou au

¹⁶¹ Pierre VERGE et Gregor MURRAY, préc., note 46, p. 71.

¹⁶² Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 45, n° IV-31, p. 1004.

¹⁶³ C.t., art. 36.

lieu du travail mais toutefois en dehors des heures de travail¹⁶⁴. Cette règle peut s'expliquer ainsi :

« Le tribunal est d'avis sur ce point que le but de cette prohibition étant d'empêcher que le recrutement syndical vienne gruger les heures qui appartiennent à l'employeur, la sollicitation n'est prohibée que pendant les périodes de temps que le salarié est appelé à donner à son employeur et non à tout autre moment rémunéré ou non (repas, pause-café), où pendant cette interruption de travail le salarié demeure libre de disposer à son gré de cette période »¹⁶⁵.

Cependant, les réunions de l'association accréditée peuvent se tenir au lieu du travail mais avec l'accord de l'employeur¹⁶⁶.

Les membres quant à eux sont liés au syndicat par un acte qui, à notre avis, revêt deux aspects. Il s'agit d'une part d'un acte d'adhésion, qui est un acte privé et individuel traduisant un engagement personnel¹⁶⁷, par lequel le membre en adhérant au syndicat en adopte les statuts¹⁶⁸.

C'est d'autre part un engagement mutuel, car l'adhérent s'oblige à payer les cotisations statutaires comme le prévoit l'article 47 C.t. :

« Un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre d'une association accréditée le montant spécifié par cette association à titre de cotisation [...] »

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette

¹⁶⁴ C.t., art. 5.

¹⁶⁵ *Mitchell c. Serabjit-Singh*, [1979] T.T. 294, p. 297. Voir Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 27, n° 217, p. 344.

¹⁶⁶ C.t., art. 6.

¹⁶⁷ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-67, p. 1082.

¹⁶⁸ Nous faisons référence ici aux règlements du syndicat que l'adhérent s'engage à respecter. Voir à cet effet les articles 2 et suivants de la L.s.p.

association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.»

En contrepartie, l'adhérent a droit aux divers avantages promis tel que la juste et loyale représentation¹⁶⁹. À cet effet, l'article 17 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁷⁰ précise que :

« Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation ».

Le *Code du travail* pour sa part précise l'engagement et l'obligation du syndicat vis-à-vis de ses membres, en ces termes :

« Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non »¹⁷¹.

En ce qui concerne les associations étudiantes, l'article 26 L.a.f.a.e. indique que tout étudiant est réputé membre d'une association d'étudiants accréditée dans un établissement d'enseignement. Ainsi, suivant ce texte, le recrutement des membres des associations étudiantes se fait de manière automatique, dès l'inscription des étudiants dans l'établissement d'enseignement visé par l'accréditation. Les étudiants sont de ce fait liés à l'association étudiante qui, comme nous l'avons constaté, s'oblige à représenter et promouvoir les intérêts de chaque étudiant. Ce procédé de

¹⁶⁹ C.t., art. 47.2.

¹⁷⁰ *Charte des droits et libertés de la personne*, préc., note 54.

¹⁷¹ C.t., art. 47.2.

recrutement des associations étudiantes se différencie des conditions pour être membre d'une association de salariés parce que le salarié « doit accomplir une action déterminée pour devenir membre d'une association de salariés. »¹⁷²

.Sous-section 2 – La participation des membres aux activités des associations

Tout membre d'une association a le droit de participer aux activités de celle-ci et à son administration. L'article 3 du *Code du travail* le précise à l'endroit des salariés tandis que la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* prévoit la participation des étudiants aux activités de leur association à son article 4.

Dans le cas des salariés, ces derniers sont invités à participer aux décisions relatives au choix des dirigeants, au vote de grève, à la conclusion et à l'application de la convention collective¹⁷³. *Le Code du travail* exige à ses articles 20.1, 20.2 et 20.3 le vote au scrutin secret pour l'élection des dirigeants, le vote de grève et la signature de la convention collective. Pour ce qui est du vote de grève, l'article 20.2 précise :

« Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote ».

La décision de grève est donc prise à l'issue d'un vote majoritaire des membres de l'association accréditée. Par ailleurs, les statuts peuvent comporter des exigences supérieures à celles prévues aux articles 20.2 ou 20.3¹⁷⁴. Toutefois, ces dispositions

¹⁷² Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 840.

¹⁷³ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-30, p. 1004.

¹⁷⁴ C.t., art., 20.5. L'article 20.3 dispose en effet que : « La signature d'une convention collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote ».

propres à l'association accréditée ne doivent en aucun cas violer les exigences des articles 20.2 ou 20.3 sous peine de sanctions¹⁷⁵.

Les étudiants quant à eux sont autorisés par la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* à participer aux activités de leur association, et ce, dès la formation de l'association¹⁷⁶. Toutefois dans cette loi, aucune disposition n'est relative aux activités que doit mener une association étudiante accréditée à part qu'elle peut, seule, nommer les étudiants appelés à siéger ou à participer comme représentants des étudiants¹⁷⁷.

Il va sans dire que, selon la L.a.f.a.e., les associations étudiantes ont l'entière discrétion sur le choix et le déroulement de leurs activités.

Sous-section 3 – L'autorité des associations et le départ volontaire d'un membre

Le syndicat doit pouvoir faire respecter les décisions prises collectivement¹⁷⁸. L'autorité syndicale qui est confirmée dans le *Code du travail*¹⁷⁹ suppose l'existence de sanctions disciplinaires dont la plus grave est l'exclusion¹⁸⁰. Pour éviter les abus d'une éventuelle clause conventionnelle de sécurité syndicale, le législateur a établi, nous l'avons vu, des règles destinées à protéger les salariés contre l'omnipotence du syndicat¹⁸¹ :

¹⁷⁵ C.t., art. 20.4.

¹⁷⁶ L.a.f.a.e., art. 10.1.

¹⁷⁷ L.a.f.a.e., art. 32 al.1.

¹⁷⁸ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-31, p. 1005.

¹⁷⁹ L'autorité syndicale est confirmée aux articles 59, 69, 100.3, 100.5, et 101 du *Code du travail*.

¹⁸⁰ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° IV-39, p. 1020.

¹⁸¹ C.t., art. 63.

« Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective ;

b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée. »

Toutefois, la possibilité pour un syndicat de refuser l'admission d'un salarié demeure, à condition de prouver que sa décision ne porte pas une atteinte au principe de représentation juste et équitable mentionné à l'article 47.2 C.t.¹⁸².

Étant donné que cette disposition relative au pouvoir disciplinaire du syndicat a pour objet principal la protection du salarié quant au maintien de son emploi, il est clair qu'une telle disposition dans le milieu étudiant serait vide de sens, d'où son inexistence.

La liberté syndicale implique aussi, sous réserve des clauses de sécurité syndicale, comme nous l'avons vu, la liberté de chaque adhérent de s'abstenir ou de se retirer du groupe. En ce qui concerne les syndicats professionnels, ce droit de retrait est confirmé par l'article 22 L.s.p. Aux termes de ce texte, le salarié peut se retirer à tout moment :

« Les membres d'un syndicat professionnel peuvent se retirer à volonté, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la

¹⁸² Fernand MORIN, préc., note 11, p. 155.

cotisation afférente aux trois mois qui suivent le retrait de l'adhésion.

Ils ne sont pas responsables personnellement des dettes du syndicat.

Le syndicat ne peut réclamer du membre qui cesse d'y adhérer une cotisation de plus de trois mois ».

Cependant, le salarié reste lié par l'effet de l'accréditation aux décisions prises par le syndicat¹⁸³.

Comme nous l'avons déjà mentionné, bien que les étudiants soient réputés membres *ipso facto* de l'association d'étudiants qui les représente, il leur est permis, tout comme les salariés, de se retirer en le signifiant par écrit :

« [...] Toutefois, le présent article ne s'applique pas à un élève ou à un étudiant qui signifie par écrit à l'association qui le représente son refus d'adhérer... »¹⁸⁴.

Par ailleurs, l'association d'étudiants accréditée se voit reconnaître par l'article 26 L.a.f.a.e. le droit de réclamer à l'étudiant qui se retire le versement de sa cotisation. L'étudiant demeure également lié à l'association quant aux autres obligations qu'impose la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants*.

De tout ce qui précède, il ressort clairement de la comparaison entre les associations de salariés et les associations étudiantes, plus qu'une simple ressemblance.

En effet, l'analyse de l'origine des associations étudiantes ainsi que de leur constitution et leur fonctionnement démontre bien que ces dernières se sont basées sur l'histoire et la structure organisationnelle des associations de salariés pour s'établir.

¹⁸³ C.t., art. 67.

¹⁸⁴ L.a.f.a.e., art. 26.

La question qui se pose dès lors est de savoir si les associations étudiantes partagent également les mêmes objectifs que les associations de salariés.

DEUXIEME PARTIE :

LES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS ET LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES : TOUS POUR UN INTÉRÊT COLLECTIF

Cette partie de notre étude vise à démontrer clairement les objectifs que poursuivent les associations de salariés et les associations d'étudiants.

Il s'agira également d'établir qu'en exerçant la grève, les associations étudiantes poursuivent le même but que les associations de salariés : la défense de l'intérêt collectif. Pour cela, il nous faut d'abord définir la grève au sens juridique du terme. À ce propos, le *Code du travail* dispose à son article 1(g) que la grève est « une cessation concertée de travail par un groupe de salariés ». Il y a lieu de préciser que cet arrêt de travail des salariés est effectué dans le but de soutenir leurs revendications face à l'employeur¹⁸⁵. Toutefois, la définition de la grève ne se limite pas uniquement au sens que lui donne le *Code du travail*, c'est-à-dire au monde du travail. En effet, la grève peut avoir une conception beaucoup plus large comme le notent Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT :

« [...] Elle consiste en un arrêt collectif et concerté du travail, initié par des salariés en vue d'appuyer une revendication professionnelle [...] elle est aussi un moyen d'expression qui sert d'assise aux désirs et aux plaintes, aux représentations et aux fantasmes des groupes en lutte¹⁸⁶».

¹⁸⁵ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 1.

¹⁸⁶ Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT, préc., note 7, p. 9.

Dans un premier temps, il sera question de démontrer que bien qu'elles évoluent dans des contextes différents, les associations de salariés et les associations étudiantes partagent un seul et même objectif. Nous présenterons ensuite les moyens qui leurs sont reconnus pour les réaliser.

Chapitre I – LES OBJECTIFS DES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS ET DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La volonté d'un ensemble de personnes de s'unir en vue de former un regroupement ne peut être justifiée que par la poursuite d'un intérêt commun. Les étudiants tout comme les salariés, en constituant des associations ont pour objectif la satisfaction des intérêts relatifs à leurs statuts. La vocation d'un syndicat serait donc « la défense et l'avancement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de la collectivité d'individus à laquelle il correspond »¹⁸⁷. Le droit précise les objectifs des associations de salariés et des associations étudiantes. C'est ainsi qu'on trouve dans le *Code du travail* et dans la *Loi sur les syndicats professionnels*, ainsi que dans la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants*, l'énonciation du but des associations dont ces lois encadrent la formation et les activités.

Malgré la différence entre le milieu étudiant et le cadre des relations de travail des salariés, leurs associations respectives partagent le même objectif qui est la défense des intérêts de leurs membres. Nous examinerons dans un premier temps la finalité des associations de salariés qui est la négociation collective pour ensuite en venir à celle des associations étudiantes.

¹⁸⁷ Pierre VERGE et Gregor MURRAY, préc., note 45, p. 50.

Section I : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La vocation des syndicats professionnels figure à l'article 6 de la *Loi sur les syndicats professionnels* qui précise qu'ils ont pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres. Le *Code du travail* pour sa part, en donnant la définition de l'« association de salariés » à son article 1a), précise également l'objet de celle-ci qui est la négociation et l'application de conventions collectives.

Aboutir à la négociation collective est donc le principal objectif que cherche à atteindre toute association syndicale accréditée. En effet, l'accréditation oblige le syndicat à représenter les salariés de l'unité de négociation, qu'ils soient ses membres ou non, en vue de la négociation et de l'application d'une convention collective¹⁸⁸. La négociation collective est de manière concrète une concertation qui implique les salariés dans la détermination de leurs conditions de travail. L'employeur et les salariés, par l'entremise de leur association représentative, élaborent ensemble les règles de travail¹⁸⁹. Conformément à l'article 52 du *Code du travail*, la négociation a lieu entre l'association accréditée et l'employeur. Le processus de négociation est entamé à compter du moment où l'avis de négociation est reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2 du *Code du travail*. Il s'agit d'un avis écrit qui donne un délai d'au moins huit jours, à l'une ou l'autre des parties, à partir de la date, de l'heure et du lieu de la rencontre. La transmission de cet avis est d'une importance capitale du fait qu'elle détermine la période d'acquisition du droit de grève¹⁹⁰. Comme le permet l'article 42 C.t., la Commission des relations du travail peut ordonner la suspension des négociations à la suite d'une requête en accréditation,

¹⁸⁸ Robert P. GAGNON, préc., note 121, p. 404.

¹⁸⁹ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, préc., note 12, p. 125.

¹⁹⁰ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, p. 490.

en révision ou en révocation d'accréditation, ou encore à la suite d'une requête portant sur une question relative à l'application de l'article 45 du *Code du travail*.

Durant la négociation collective, les parties sont appelées à négocier de bonne foi suivant l'alinéa 2 de l'article 53 du *Code du travail* : « Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi ». Toutefois, il se pourrait que les discussions soient ardues et que les négociations ne puissent se poursuivre en raison d'une divergence d'opinions. Dans ce cas, l'arrêt des pourparlers à lui seul ne peut être considéré comme constituant un acte de mauvaise foi¹⁹¹.

La fin de la négociation collective est marquée soit par la conclusion d'une convention collective, soit par la soumission du différend à un arbitre. Dans ce dernier cas, la sentence arbitrale a l'effet d'une convention collective¹⁹². S'il s'agit de la première convention collective entre les parties, le *Code du travail* précise d'ailleurs explicitement que lorsque l'arbitre est d'avis que les parties ne peuvent arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable, il imposera une convention collective et en déterminera le contenu¹⁹³.

Sous-section 1- La convention collective

La convention collective se présente comme la raison d'être de la négociation collective dans la mesure où elle est le résultat souhaité par tout syndicat.

Le *Code du travail* la définit ainsi comme : « une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ». Elle doit être rédigée dans la langue officielle comme l'exige

¹⁹¹ Robert P. GAGNON, préc., note 121, p. 476.

¹⁹² C.t., art 93.

¹⁹³ C.t., art 93.1 à 93.4.

l'article 43 de la *Charte de la langue française*¹⁹⁴ et « peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi »¹⁹⁵.

Toutefois, en vertu de l'article 63 du *Code du travail* et comme mentionné précédemment, une convention collective ne pourrait contraindre un employeur à renvoyer ou à licencier un salarié que l'association accréditée aurait refusé d'admettre comme membre, à moins que le salarié ait été embauché à l'encontre d'une disposition collective, ou qu'il ait participé à une activité contre l'association.

Le *Code du travail*, à son article 20.3, précise que la signature de la convention collective ne peut avoir lieu qu'après son autorisation, par vote majoritaire, au scrutin secret des membres de l'unité de négociation qui exercent leur droit de vote. Aussi, il ne peut être conclu qu'une seule convention collective dont le dépôt doit être effectué dans les 60 jours de sa signature¹⁹⁶.

Au terme de l'article 65 alinéa 1 du *Code du travail*, la durée de la convention collective doit être d'au moins un an. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une première convention, la durée de celle-ci doit être d'au plus 3 ans¹⁹⁷.

Sous-section 2- Les effets de la convention collective.

La convention collective est source de droits et d'obligations pour les parties signataires en ce sens qu'elle lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation¹⁹⁸. Elle ne prend effet qu'à compter de son dépôt auprès du ministre¹⁹⁹.

¹⁹⁴ *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11, art. 43, en ligne : < http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_11/C11.html > (consulté le 19 octobre 2013).

¹⁹⁵ C.t., art 62.

¹⁹⁶ C.t., art. 72 al. 3.

¹⁹⁷ C.t., art. 65 al. 2.

Dès sa conclusion, la convention collective suspend le droit de grève durant toute la période de sa validité, à moins qu'elle ne renferme une clause en permettant la révision par les parties, tel que le mentionne l'article 107 du *Code du travail*. Les parties sont obligées d'observer une période de paix industrielle durant la convention collective²⁰⁰. De ce fait, il est interdit aux salariés et à l'employeur d'user de moyens de pressions sur une période déterminée. Les parties ayant agréé par écrit leurs droits et obligations respectifs, les conditions convenues ne peuvent sauf d'un commun accord être modifiées pendant la durée de la convention²⁰¹. La nullité d'une ou plusieurs clauses de la convention collective ne peut invalider la convention collective en entier²⁰².

Étant donné que la grève ne peut avoir lieu pendant la durée d'une convention collective, le *Code du travail* a prévu que tout litige éventuel soit soumis à l'arbitrage de griefs.

En effet, en cas de mésentente entre les parties due à l'interprétation, l'application ou encore la violation de la convention collective, les parties peuvent et doivent recourir à l'arbitrage de griefs²⁰³ comme le stipule l'article 100 al. 1 du *Code du travail* :

« Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite ; sinon il est différé à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord nommé par le ministre ».

¹⁹⁸ C.t., art 67.

¹⁹⁹ C.t., art 72 al. 1.

²⁰⁰ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 25.

²⁰¹ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILAGGI, préc., note 40, n° IV-157, p. 1256.

²⁰² C.t., art. 64.

²⁰³ Robert P. GAGNON, préc., note 121, n° 685, p. 577.

Par ailleurs, suivant l'article 59 al. 3 C.t., la convention collective peut continuer à produire des effets même après son expiration si les parties prévoient une telle clause dans la convention collective. Il y aura également maintien des conditions de travail à l'expiration de la convention collective et ce jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out, conformément à l'article 59.

Comme nous venons de le constater, l'objectif des associations de salariés est de parvenir à la négociation d'une convention collective qui fixe les conditions de travail applicable dans un milieu de travail donné. Qu'en est-il de l'objectif des associations d'étudiants, tel qu'envisagé par le droit?

Section II : LA FONCTION ESSENTIELLE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES : PROMOUVOIR LES INTÉRÊTS ÉTUDIANTS

L'action des associations étudiantes au profit de leurs membres se réalise concrètement dans la défense des droits et intérêts des étudiants comme le mentionne l'article 3 de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants*.

La population étudiante a des intérêts communs qu'elle se doit de défendre et ce, indépendamment de ses aspirations politiques, philosophiques et religieuses²⁰⁴. Elle est composée en effet d'étudiants de diverses origines et appartenances qui forment une seule et même communauté dans l'intérêt de la poursuite de leurs objectifs.

Cet objectif commun poursuivi par les étudiants que nous pouvons qualifier de crucial et qui a toujours été le pourquoi de la lutte étudiante est l'accessibilité à

²⁰⁴ Benoit MARSAN, précit., note 53, p. 10.

l'éducation²⁰⁵ et les associations estudiantines se sont données pour mandat de lutter pour sa réalisation. Cet objectif est déterminant pour toutes associations étudiantes. C'est le cas de la Fédération Syndicale Étudiante en France qui affirme clairement que le syndicat étudiant a pour but : « la satisfaction des revendications des étudiants : de meilleures conditions d'études, des diplômes de qualité, l'Université ouverte à tous etc. »²⁰⁶.

L'article 3 de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes* dispose que les associations d'étudiants ont pour fonctions principales de représenter respectivement les étudiants et de promouvoir leurs intérêts dans divers domaines notamment en matière d'enseignement, de pédagogie, de services et d'administration de leur établissement. L'analyse de cette disposition révèle « la multitude d'intérêts » pour lesquelles peut se déployer la lutte étudiante²⁰⁷.

À cet effet, on peut facilement avancer que la décision du Gouvernement du Québec de procéder à la hausse des frais de scolarité²⁰⁸ porte atteinte aux intérêts des étudiants, compte tenu des conséquences importantes de son application. On peut comprendre qu'elle ait provoqué une révolte étudiante²⁰⁹. Face à une pareille situation, il est du devoir des associations étudiantes d'agir dans l'intérêt des étudiants.

Comme nous venons de le dire, les associations militent au profit des étudiants et ce, dans la limite des pouvoirs qui leurs sont conférés et qu'ils détiennent.

²⁰⁵ Voir à ce propos, *id.*, p. 13; Jean-Marc PIOTTE, *Un syndicalisme de combat*, Montréal, éd. Coopératives Albert St-martin de Montréal, 1977, p. 179, 191 et 240 ; Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, préc., note 120, p. 52,

²⁰⁶ Fédération syndicale étudiante, *Bases fondamentale du syndicalisme étudiant*, édition n°5, Juillet 2003, p. 4, en ligne : <

<http://studentunion.ca/international/france/Base%20fondamentale%20du%20syndicalisme%20etudiant.pdf> > (consulté le 21 octobre 2013).

²⁰⁷ Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, préc., note 120, p. 49.

²⁰⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 2.

²⁰⁹ Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 80.

À l'occasion du conflit étudiant du printemps 2012, la Cour supérieure, lors d'une affaire portant sur une requête en injonction²¹⁰, s'est prononcée sur les pouvoirs des associations étudiantes. Elle a déclaré que la L.a.f.a.e. ne fait aucunement mention de pouvoirs reconnus aux associations étudiantes pour « négocier et conclure une entente ou convention » comme cela se fait dans le cadre des relations de travail²¹¹.

La Cour supérieure a ainsi constaté à l'analyse de la L.a.f.a.e. que certains pouvoirs, qui peuvent sembler indispensables à la réalisation des objectifs d'une association, tel que celui de négocier une entente ou une convention collective, ne sont pas accordés aux associations étudiantes.

Comme le disent si bien les auteurs ROUSSEAU, ALARIE et DANYLO au sujet de la décision *Michaudville* :

« La décision *Michaudville* illustre bien les différentes limites de la L.a.f.a.e. et l'état d'incertitude que cela engendre. Ce jugement dénote un manque de précision quant à l'étendue du mandat des associations d'étudiants, quant aux pouvoirs réels qu'elles détiennent et quant aux effets contraignants des décisions de l'association pour l'ensemble des étudiants²¹². »

Il ressort de ce qui précède que les objectifs des associations, qu'elles soient de salariés ou d'étudiants, sont la satisfaction des besoins de leurs membres. Ceci étant dit, les associations se doivent d'agir en utilisant des moyens efficaces tels que la grève pour l'avancement et même la réalisation de leurs objectifs. C'est dans ce

²¹⁰ Nous reviendrons plus en détail sur les faits de cette affaire dans la Section II du prochain Chapitre.

²¹¹ *Michaudville c. Cégep de St-Laurent*, 2012 QCCS 1677 [*Michaudville*], par. 27 et 30, en ligne : < <http://studentunion.ca/cases/quebec-strike2012/Michaudville%20c.%20Cegep%20de%20Saint-Laurent%20-%202012%20QCCS%201677%20-%2018%20avril%202012.pdf> > (consulté le 21 octobre 2013).

²¹² Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, préc., note 120, p. 50.

contexte que l'exercice de la grève peut devenir une option stratégique pour renforcer le pouvoir de négociation des associations.

Chapitre II - LE DROIT DE GRÈVE COMME MOYEN D'AVANCEMENT DES OBJECTIFS DES ASSOCIATIONS

Le modèle de fonctionnement pour lequel le mouvement étudiant a opté, qui est le syndicalisme, démontre que les étudiants, tout comme les salariés, ont des intérêts collectifs et que l'existence de moyens de pression efficaces pour la défense de ceux-ci est essentielle.

En effet, pour atteindre leurs objectifs, les associations doivent se servir de « moyens d'action politique efficaces²¹³ » tel que la grève qui depuis toujours est ce moyen qui a su influencer à la fois les décisions de l'employeur et les décisions politiques gouvernementales.

Les salariés bénéficient d'un encadrement législatif du droit de grève mais qu'en est-il des associations étudiantes ? Quel est l'encadrement législatif du droit de grève en matière de relations de travail et dans le milieu étudiant ?

Section I : L'ENCADREMENT LÉGISLATIF DU DROIT DE GRÈVE EN MATIÈRE DE RELATIONS DE TRAVAIL

Le droit de grève est un droit dont la réalité ne se discute pas surtout qu'il a toujours été exercé par les salariés. Comme le disent si bien les auteurs Coutu et al. :

²¹³ *Idem*, 121, p. 7.

« En effet, antérieurement à la mise en place des codes du travail et autres textes encadrant les rapports collectifs du travail, la grève faisait partie, nolens volens, de la vie sociale au Canada et elle en représentait même un aspect fondamental [...] »²¹⁴.

Depuis sa reconnaissance dans les années 1940, ce droit n'a cessé de progresser. Il constitue :

« une mesure de contestation élevée au rang des droits fondamentaux à l'échelle internationale par sa reconnaissance dans le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* qui date de 1966, qui fut par ailleurs ratifié par le Canada »²¹⁵.

Toutefois, son exercice ne s'effectue que dans le respect d'un certain nombre de conditions.

Il y a lieu d'évoquer les conditions d'exercice du droit de grève ainsi que les restrictions qui y sont liées. Nous évoquerons aussi la responsabilité pour grève illégale et les procédures de règlement à l'amiable de la grève.

Sous-section 1 – Les conditions d'exercice de la grève

Selon le *Code du travail*, la grève se définit comme : « la cessation concertée de travail par un groupe de salariés »²¹⁶. De cette définition, il se dégage deux conditions ou éléments nécessaires pour qu'il y ait grève : la cessation du travail et l'action collective et concertée des salariés.

²¹⁴ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 94, p. 183.

²¹⁵ Association des juristes progressistes, *L'AJP dénonce la judiciarisation du conflit étudiant*, 2012, p. 6, en ligne : < <http://ajpquebec.org/?p=153> > (consulté le 22 octobre 2013).

²¹⁶ C.t., art. 1g), «grève».

La cessation du travail est l'élément spécifique de la grève, et le plus facilement déterminable, puisqu'il s'agit d'un élément matériel. Que cet arrêt de travail soit qualifié de « journée d'étude », « gel d'activités » ou autre, demeure sans importance. « Seule compte la réalité constatée »²¹⁷. La durée de la cessation de travail varie selon qu'elle peut être longue ou courte ; toutefois, une autorisation de cessation d'activité de la part de l'employeur ne pourrait être qualifiée de grève²¹⁸.

La cessation du travail peut revêtir des aspects de plus en plus variés. Certains auteurs se posent donc la question de savoir si « l'exécution anormale mais concertée de la prestation de travail peut véritablement constituer une grève »²¹⁹. *Le Code canadien du travail* pour sa part dispose qu'est assimilé à la grève :

« le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci »²²⁰.

Par contre, le *Code du travail*²²¹ différencie la grève de toute exécution au ralenti du travail qu'elle juge illégale :

« Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production »²²².

La grève peut revêtir différentes formes parmi lesquelles nous distinguerons les suivantes:

²¹⁷ Robert P. GAGNON, préc., note 121, n°619, p. 522.

²¹⁸ *Id.* Il s'agit en fait d'un lock-out. Voir définition au Code du travail.

²¹⁹ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE préc., note 12, p. 146.

²²⁰ *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), art. 3 (1), «grève».

²²¹ *Code du travail du Québec*, préc., note 4.

²²² C.t., art. 108.

- La grève tournante : est une grève affectant successivement les salariés de diverses unités ou départements d'une entreprise²²³.
- La grève perlée : grève consistant en un ralentissement de la production, que le Code du travail prohibe²²⁴.
- La grève du zèle : « consiste à appliquer à la lettre et dans tous leurs détails les règlements de travail de l'employeur »²²⁵.
- Le débrayage : qui constitue un arrêt de travail de courte durée²²⁶.

La grève a un impact sur les syndicats, l'employeur et les grévistes eux-mêmes.

Au niveau syndical : en dépit du fait que la grève désavantage l'employeur aussi bien que les tiers, elle n'engage aucunement la responsabilité du syndicat accrédité qui agit conformément aux lois qui définissent le droit de grève²²⁷. Ainsi, une grève déclenchée dans le strict respect des règles de la loi ne pourra être qualifiée d'abusive. Toutefois, comme le précise le *Code du travail*, la grève illégale engage la responsabilité pénale de tous ceux qui y participent²²⁸.

Au niveau patronal : la grève a un effet indéniable sur l'employeur dans la mesure où il se retrouve privé de la prestation de travail de ses employés, ce qui rend difficile la poursuite de ses activités. À cet effet, le *Code du travail* interdit à l'employeur de procéder à la substitution d'un salarié sauf dans le but d'éviter « [...] la destruction et la détérioration grave [des biens de l'employeur] »²²⁹. Cette interdiction a pour objet

²²³ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 415, p. 534.

²²⁴ Robert P. GAGNON, préc., note 121, p. 522. C.t., art. 108, «Ralentissement d'activités».

²²⁵ *Id.*

²²⁶ Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT, préc., note 7, p. 81.

²²⁷ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, préc., note 12, p. 155.

²²⁸ C.t., art. 142.

²²⁹ C.t., art. 109.1 (g) et art. 109.3

le maintien du rapport de forces entre les parties sans lequel le salarié serait livré à lui-même.

Au niveau des salariés : la grève est un droit dont disposent les salariés, ce qui a pour effet de mettre les grévistes, en principe, à l'abri des sanctions et aussi de suspendre à leur égard, pendant l'arrêt du travail, le pouvoir disciplinaire de l'employeur. À cet effet, le *Code du travail* confirme le maintien du statut de salarié du gréviste à la fin de la grève²³⁰. Toutefois l'employeur, sur la base de raisons justes et suffisantes, peut refuser de rappeler certains salariés, mais le fardeau de la preuve lui incombe²³¹.

Le *Code du travail* contient toutes les règles liées au droit de grève en matière de relations de travail ainsi qu'à son exercice par les salariés concernés²³².

Dans le modèle législatif encadrant les relations de travail au Canada et au Québec, la grève est un moyen de pression qui sert comme instrument de négociation aux fins de la conclusion de la négociation collective. En effet, dans le cadre de la négociation de cette dernière, la grève est utilisée comme menace par les salariés à l'encontre de l'employeur pour soutenir leurs revendications.

Comme nous l'avons souligné précédemment, la grève est reconnue par le droit international comme un moyen essentiel aux travailleurs pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux²³³. Ainsi, la grève n'est autorisée que dans le cours du

²³⁰ C.t., art 110

²³¹ C.t., art. 110.1

²³² La grève est interdite à certaines professions comme le précise l'article 105 : « Toute grève est interdite en toute circonstance aux policiers et pompiers à l'emploi d'une municipalité ou d'une régie intermunicipale ».

²³³ Éric GRAVEL, Isabelle DUPLESSIS et Bernard GERNIGON, *Le comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création?*, Genève, Bureau International du travail, 2001, p. 42.

processus légal de la négociation collective des conditions de travail et est uniquement réservé au syndicat accrédité²³⁴. Le *Code du travail* le précise en ces termes :

« 106. La grève est interdite tant qu'une association des salariés en cause n'a pas été accréditée et n'y a pas acquis droit suivant l'article 58.

58. Le droit à la grève [...] est acquis quatre-vingt-dix jours après la réception, par son destinataire, de l'avis qui lui a été signifié ou transmis suivant l'article 52.1 ou qu'il est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident d'un commun accord de soumettre leur différend à un arbitre »²³⁵.

Une fois la convention collective conclue, toutes les parties se doivent de faire une trêve. La convention collective établira durant toute sa durée le régime du travail des salariés de l'unité de négociation²³⁶.

Sur un plan pratique, le délai de l'article 58 court automatiquement dès la réception par son destinataire d'un avis de négociation donné selon les articles 52 et 52.1 du *Code du travail* ou à compter de la date à laquelle un tel avis est réputé avoir été reçu conformément à l'article 52.2 du *Code du travail*. Le droit de grève est alors acquis 90 jours plus tard.

Le *Code du travail* reconnaît explicitement le droit de grève aux associations de salariés accréditées et établit les règles d'exercice de celui-ci. À l'article 20.2 C.t. se trouve les conditions relatives à la déclaration de la grève :

²³⁴ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 17.

²³⁵ C.t., art. 106 et 58.

²³⁶ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 17.

« Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote »²³⁷.

L'article 20.5 du *Code du travail* quant à lui donne la faculté à l'association accréditée d'inclure dans ses règles des exigences supérieures aux dispositions prévues aux articles 20.1 à 20.3 quant au vote au scrutin secret.

Sous-section 2 – Les restrictions liées à l'exercice du droit de grève et la responsabilité pour grève illégale

Des restrictions au droit de grève s'observent dans un premier temps de manière générale et ensuite spécifiquement pour une certaine catégorie de salariés.

Il existe deux restrictions majeures à l'exercice du droit de grève²³⁸. La première est qu'il n'est permis qu'au seul syndicat accrédité de déclencher légalement une grève et de bénéficier de la protection accordée aux grévistes par la loi. Il apparaît en effet clairement des dispositions du *Code du travail* relatives à la grève que les travailleurs non syndiqués ou représentés par un syndicat non accrédité ne détiennent pas le droit de grève. Ces salariés étant liés à leur employeur par un contrat individuel de travail agiraient à l'encontre de leur obligation de fournir leur prestation de travail²³⁹ en participant à un arrêt de travail.

La seconde restriction est celle selon laquelle le droit de grève ne peut être exercé que dans le processus d'une négociation collective :

« La grève doit nécessairement correspondre à une action de revendication professionnelle pour soutenir les demandes que le

²³⁷ C.t., art. 20.2.

²³⁸ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 41.

²³⁹ *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2085 et 2087.

syndicat accrédité a formulées à l'employeur dans le cadre d'une négociation collective »²⁴⁰.

Des restrictions beaucoup plus fortes s'appliquent à certains salariés plus précisément du secteur public notamment ceux œuvrant dans le domaine des soins de santé et des services sociaux²⁴¹. En fonction des particularités relatives à chaque domaine, l'ampleur du droit de grève sera limitée soit par une exigence de maintien de services essentiels ou d'avis préalable de grève²⁴². Dans le secteur des commissions scolaires et des collèges, l'exercice du droit de grève n'est permis qu'« aux fins de la négociation à l'échelle nationale, toute grève étant interdite dans le cadre d'une négociation à l'échelle locale ou régionale »²⁴³.

Une organisation syndicale peut voir sa responsabilité civile et pénale engagée par des actes illicites et des grèves illégales²⁴⁴. Aussi, la grève effectuée en dehors des limites prévues par le *Code du travail*, par exemple durant une convention collective, est illégale. Ainsi, la grève qui ne respecte pas ces conditions est illégale et pourrait entraîner des sanctions disciplinaires aux grévistes ou engager leur responsabilité civile, « de même que celle de leur syndicat, pour les dommages que leur geste aurait pu causer »²⁴⁵. La grève illégale peut donc faire l'objet de demandes d'ordonnances à la C.R.T. ou de poursuites de la part de l'employeur²⁴⁶. Le syndicat s'expose également à des poursuites pénales qui peuvent être intentées par un salarié membre de l'association, au cas où des formalités du vote de grève n'auraient pas été

²⁴⁰ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 42.

²⁴¹ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, préc., note 12, p. 153

²⁴² *Id.* Voir aussi les dispositions sur le maintien des services essentiels aux articles 11.0.15 à 111.0.26 C.t.

²⁴³ C.t., art. 111.14.

²⁴⁴ C.t., art. 142 ; Pierre VERGE, préc., note 6, p. 155.

²⁴⁵ Gilles TRUDEAU, préc., note 10, p. 28.

²⁴⁶ C.t., art. 119, par. 4.

suivies²⁴⁷. Aussi, comme le mentionne l'article 142 du *Code du travail*, quiconque déclare ou provoque une grève qui n'est pas conforme aux dispositions du *Code du travail*, est passible de sanctions pénales à son égard, qu'il s'agisse d'une association de salariés ou non.

Sous-section 3 – Les moyens de règlement de la grève

La grève, nous l'avons précédemment expliqué, est un moyen de pression utilisé spécifiquement dans le contexte québécois et canadien en cas d'impasse dans les négociations collectives. Différentes procédures sont prévues au *Code du travail* afin de faciliter le processus de négociation collective entre les parties, d'en arriver à un règlement du conflit sous-tendant la grève et de permettre le retour au travail des salariés le cas échéant. Il s'agit de la conciliation et de l'arbitrage de différend.

- *La conciliation*

Les efforts fournis par les parties pour aboutir à la conclusion d'une convention collective peuvent parfois s'avérer infructueux²⁴⁸. Dans ce cas, il est permis aux parties, c'est-à-dire au syndicat et à l'employeur, de solliciter l'intervention d'un conciliateur :

« À toute phase des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un conciliateur pour les aider à effectuer une entente »²⁴⁹.

Le conciliateur a pour mission de conduire les parties à une entente en les encourageant à reprendre le dialogue ou à éclaircir les points de discorde²⁵⁰.

²⁴⁷ C.t., art. 20.2 ou 20.3 et 148.

²⁴⁸ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 394, p. 513.

²⁴⁹ C.t., art. 54.

²⁵⁰ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n° 394, p. 513.

En application de l'article 54 du *Code du travail*, sur réception de cette demande, le ministre se doit de désigner un conciliateur²⁵¹. Toutefois, le ministre seul peut désigner d'office un conciliateur à tout moment des négociations²⁵². Le conciliateur, dans l'exercice de son mandat, peut convoquer des réunions auxquelles les parties se doivent assister²⁵³.

En ce qui concerne la négociation d'une première convention collective, l'étape de la conciliation est obligatoire avant l'intervention d'un arbitre de différend, en vertu de l'article 93.1 du *Code du travail* qui dispose que :

« Dans le cas de la négociation d'une première convention collective pour le groupe de salariés visés par l'accréditation, une partie peut demander au ministre de soumettre le différend à un arbitre après que l'intervention du conciliateur se sera avérée infructueuse.»

Par ailleurs, le ministre du Travail peut désigner volontairement un médiateur pour des négociations délicates :

« Aux fins de l'exercice de ses fonctions et de l'application des lois qui relèvent de lui, le ministre peut notamment :

1° en tout temps, désigner une personne pour favoriser l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre un employeur et ses salariés ou l'association qui les représente. Cette personne fait rapport au ministre »²⁵⁴.

La conciliation est alors la première étape de résolution d'une première convention collective. En cas d'échec, le recours à l'arbitrage de différend est autorisé.

²⁵¹ C.t., art. 54.3.

²⁵² C.t., art. 55.

²⁵³ C.t., art. 56.

²⁵⁴ *Loi sur le ministère du Travail*, L.R.Q., c. M-32.2, art. 13 (1°).

- *L'arbitrage de différend*

Le *Code du travail* définit à son article 1 e) le différend comme étant un désaccord des parties sur la négociation, le renouvellement ou la révision d'une convention collective en vertu d'une clause la permettant expressément. Étant donné que cette mésentente peut éventuellement mener à une grève, le *Code du travail* a prévu l'arbitrage de différend comme mode de résolution. Il peut être volontaire ou obligatoire.

L'arbitrage est volontaire lorsque les parties décident ensemble de soumettre leur différend à un arbitre²⁵⁵. En effet, face à la difficulté de conclure une entente et dans l'optique d'éviter la grève, les parties peuvent délibérément choisir l'intervention d'un arbitre. Pour ce faire, les parties doivent procéder comme suit :

1- Les parties soumettent une demande écrite au ministre (art.74 du *Code du travail*).

2- Le ministre avise les parties qu'il défère le différend à l'arbitrage (art. 75 du *Code du travail*).

3- Dans les 10 jours suivant la réception de l'avis par le ministre, les parties peuvent choisir l'arbitre ; si elles s'entendent, le ministre nomme cette personne. Dans le cas contraire, le ministre nomme l'arbitre d'office. (art.77 du *Code du travail*).

4- L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 60 jours suivant sa dernière séance d'arbitrage. Toutefois le ministre peut accorder un délai supplémentaire de 30 jours soit sur demande de l'arbitre ou de l'une des parties (art. 90 du *Code du travail*).

²⁵⁵ C.t., art. 58.

Une fois rendue, la décision de l'arbitre lie les parties pour une période d'au moins une année et d'au plus trois ans. Les parties peuvent toutefois convenir d'apporter quelques modifications au contenu de la décision²⁵⁶.

L'arbitrage est obligatoire dans le cas d'une première convention collective, lorsque l'une des parties en fait la demande. En effet, suite au constat de la complexité des conflits de travail survenant lors de la négociation d'une première convention collective, le législateur a imposé l'arbitrage aux parties, à la demande d'une seule d'elles, mais seulement après que l'intervention d'un conciliateur se soit avérée infructueuse²⁵⁷. Une fois l'arbitre en charge de la procédure, il doit décider du contenu de la première convention collective lorsqu'il estime que la conclusion d'une convention collective dans un délai acceptable est incertaine. Il informe alors le ministre et les parties de sa décision²⁵⁸.

Conformément à l'article 58 du *Code du travail*, toute grève qui serait en cours est aussitôt suspendue.

La grève en milieu de travail est une situation que le *Code du travail* a, à travers ses dispositions, encadrée de telle sorte que son exercice se déroule dans un cadre précis et selon une procédure définie. Aussi, des voies de règlement de la grève sont prévues pour éviter des incidences dommageables.

L'usage de la grève s'observe toutefois non seulement en matière de relations de travail mais aussi en milieu étudiant. Comment ce phénomène est-il régi dans le cadre des conflits étudiants ?

²⁵⁶ C.t., art. 92.

²⁵⁷ C.t., art. 93.1.

²⁵⁸ C.t., art. 93.4.

Section II : L'ENCADREMENT LÉGISLATIF DU DROIT DE GRÈVE DANS LE MILIEU ÉTUDIANT

Certaines obligations sont liées au statut d'étudiant comme le paiement des frais de scolarité et le versement des cotisations étudiantes. L'évaluation de la charge financière des étudiants, qui constitue leur « juste part » de contribution pour l'éducation dont ils bénéficient ne leur permet pas de rester indifférents aux décisions gouvernementales s'y rapportant. C'est ainsi que l'expression de leur point de vue est légitime.

Étant donné que les revendications étudiantes sont en lien avec la politique gouvernementale²⁵⁹, l'usage de moyens de pression tel que la grève est envisageable. Pourtant le législateur, lors de l'élaboration de *la Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes*, n'a pas pris le soin d'évoquer le sujet de la grève.

Le conflit du printemps 2012 a eu pour effet de remettre en question le silence de la L.a.f.a.e. sur le droit de grève des étudiants. La remise en cause du concept même de la grève étudiante nous invite à comprendre cette notion qui est le produit des manifestations étudiantes. Elle a pour objectif de faire pression sur les gouvernements en déstabilisant le calendrier scolaire des établissements, ce qui affecte l'activité économique de l'État²⁶⁰. La grève, en milieu étudiant constitue un moyen de défense des intérêts des étudiants qui a été reconnu, du moins tacitement, depuis plusieurs années aux associations étudiantes. Elle consiste essentiellement à la levée des cours, votée en assemblée générale et au blocage des salles de cours aussi bien aux étudiants qu'au personnel enseignant. La grève étudiante se traduit également par la tenue de

²⁵⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 2.

²⁶⁰ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL., préc., note 138, p. 856.

piquets de grève devant les établissements d'enseignement et par l'organisation de marches dans les rues.

L'histoire de la grève en milieu étudiant illustre bien que la grève a souvent été utilisée par les étudiants pour faire pression sur les gouvernements de l'époque sans que ces derniers ne remettent en question cette pratique²⁶¹. L'association des juristes progressistes a procédé à une synthèse des grèves antérieures qui témoignent de la reconnaissance historique de la grève étudiante²⁶². Nous citons, à titre d'exemple, la grève décrétée en 1982 en réplique à la menace d'augmentation des frais de scolarité qui étaient gelés depuis 1969. Le gouvernement de l'époque à la suite de la grève a décidé d'annuler la hausse et proposé une négociation de réformes des prêts et bourses²⁶³. Il eût aussi la grève de 1996 lancée après une discussion concernant une éventuelle hausse des droits de scolarité. Le gouvernement péquiste de l'époque renonce également à cette augmentation à la suite de la grève et les frais de scolarité seront gelés pour une dizaine d'années²⁶⁴.

La réaction des gouvernements face aux protestations étudiantes a été la négociation pour trouver des solutions sans jamais contester la légalité de la grève étudiante. Le pouvoir des étudiants de déclencher des grèves étudiantes repose donc sur le consensus social et politique préexistant depuis plus d'une trentaine d'années.

Toutefois, le conflit étudiant du printemps 2012 a vivement été contesté, d'abord par le gouvernement qui l'a plutôt qualifié de « boycottage d'un groupe d'étudiants » :

²⁶¹ Confédération des associations d'étudiants, préc., note 154, p. 19.

²⁶² Association des juristes progressistes, *Grève étudiante : Perspectives juridiques et historiques*, 2013, en ligne : < <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Xm1qOUgndS8J:ajpquebec.org/%3Fp%3D361%26aid%3D410%26sa%3D1+&cd=2&hl=fr&ct=clnk&gl=ca> > (consulté le 24 octobre 2013).

²⁶³ *Id.*, p. 3.

²⁶⁴ *Id.*, p. 4.

« [...] la légalité de ce boycottage d'un groupe d'étudiants apparaît douteuse même s'il a été décrété lors d'une assemblée d'étudiants, tenue en conformité avec les statuts de la Confédération demanderesse ou d'autres associations étudiantes.

En effet, il ne s'agit pas d'une grève légale au sens juridique du terme en droit québécois. Les lois du Québec consacrent le droit à la grève à certaines personnes et à certaines conditions très strictes. Le boycottage des étudiants ne peut être assimilé à une grève. Il n'a pas la légalité d'une grève et ne jouit pas de la protection que les tribunaux accordent à une grève légale »²⁶⁵.

L'emploi de ce nouveau terme permettra ensuite à certains étudiants dissidents de saisir les tribunaux pour réclamer la poursuite de leurs cours et éviter des conséquences préjudiciables²⁶⁶ et ce, malgré les mandats de grèves obtenus après les votes organisés par les associations étudiantes. À ce propos, rappelons que la légitimité des votes de grève a aussi été mise en doute par quelques étudiants qui trouvaient que le processus de vote de grève n'était pas démocratique et que les quorums n'étaient pas raisonnables²⁶⁷. En effet, étant donné que le processus du vote de grève n'a pas été prévu par la loi, il revient à chaque association étudiante de déterminer les modalités de validité et la durée de la grève par vote lors d'une

²⁶⁵ *Morasse c. Université Laval*, 2012 QCCS 1565, par. 20 et 21, en ligne : <

<http://studentunion.ca/docs/Morasse%20c.%20Universite%20Laval%20-%202012%20QCCS%201565%20-%202012%20avril%202012.pdf> > (consulté le 21 octobre 2013).

²⁶⁶ Voir notamment *Id.* ; *Beauséjour c. Cégep de l'Outaouais*, 2012 QCCS 1770 ; *Desrochers-Ruhdorfer c. Cégep de St-Jean-sur-Richelieu*, 2012 QCCS 1676 [Desrochers] ; *Bécharde c. Université du Québec à Montréal*, 2012 QCCS 2134 [Bécharde] ; *Combey c. Cégep de St-Laurent*, 2012 QCCS 1731 [Combey] ; *De Montigny c. Université du Québec en Outaouais*, 2012 QCCS 1919 [De Montigny] ; *Lessard c. Cégep de Sherbrooke*, 2012 QCCS 1669 [Lessard] ; *Carrier c. Université de Sherbrooke*, 2012 QCCS 1612 [Carrier] ; *Louati c. Université du Québec à Rimouski*, 2012 QCCS 1728 [Louati] ; *Doyon c. Cégep de Saint-Hyacinthe*, 2012 QCCS 2159 ; *Michaudville c. Cégep de St-Laurent*, préc., note 218.

²⁶⁷ « Grève étudiante – La démocratie du vote étudiant remise en cause au collège Héritage et à l'UQO », *Radio-Canada*, 16 mars 2012, en ligne : < <http://fr-ca.actualites.yahoo.com/gr%C3%A8ve-%C3%A9tudiante-la-d%C3%A9mocratie-du-vote-%C3%A9tudiant-remis-205808730.html> > (consulté le 14 décembre 2013).

assemblée générale²⁶⁸. Il faut également se référer à chaque association étudiante pour connaître le nombre de membres nécessaire à l'obtention d'un quorum lors d'un vote de grève²⁶⁹. Ainsi, en plus de contester « la démocratie du vote étudiant », les étudiants dissidents estimaient qu'ils avaient droit à la formation pour laquelle ils avaient engagé des frais, opposant ainsi leurs droits individuels au principe de la représentation collective des associations étudiantes²⁷⁰. Les juges se sont prononcés en faveur de la majorité des requérants en leur octroyant dans plusieurs cas des injonctions interlocutoires provisoires aux motifs que la L.a.f.a.e. ne reconnaissait pas explicitement le droit de grève aux étudiants et que seul primait le contrat liant l'étudiant à son établissement d'enseignement²⁷¹. Au nombre de ces requêtes, se démarque l'affaire *Michaudville*²⁷² dont la décision dévoile toutes les lacunes de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants*.

Les faits à l'origine de cette décision concernent la situation d'un étudiant dissident qui s'est adressé au tribunal pour obtenir une injonction provisoire qui lui permettrait de compléter sa session à temps et d'être en mesure d'accepter un travail bien rémunéré dans le domaine de sa spécialité²⁷³. La Cour supérieure conclut cette affaire en reconnaissant le droit de l'étudiant à recevoir ses cours en vertu du contrat le liant à son établissement d'enseignement²⁷⁴. Cette décision fut motivée de la manière suivante :

²⁶⁸ Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 31. Catherine LÉVESQUE, « Les dessous de la grève », *Montréal campus*, 7 décembre 2011, en ligne : < <http://montrealcampus.ca/2011/12/les-dessous-de-la-greve/> > (consulté le 14 décembre 2013).

²⁶⁹ *Id.*

²⁷⁰ L.a.f.a.e., art. 3.

²⁷¹ Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, préc., note 120, p. 53.

²⁷² *Michaudville c. Cégep de St-Laurent*, préc., note 211, par. 26, 29 et 30.

²⁷³ *Id.*, par. 1.

²⁷⁴ *Id.*, par. 44 et 54.

« Nulle part, cependant, ne retrouvons-nous dans cette loi le droit de l'association de faire la grève et de paralyser l'établissement d'enseignement auprès duquel elle est accréditée.

Nulle part, ne trouve-t-on des dispositions aux termes desquelles les associations étudiantes n'ont le droit de déclencher une grève générale illimitée et que cette grève soit opposable à tous les étudiants. Cela est d'autant plus vrai que les associations étudiantes, une fois lancées dans un tel processus, n'ont aucun moyen réel d'en sortir hormis la pression sociale et politique amenant un changement législatif de la part du gouvernement. Par contre, aucune disposition ne les empêche d'agir comme ils le font.

Les associations et les étudiants prétendent à un droit de faire la ``grève`` sans contrôles, sans limites et sans encadrement. Cela s'appelle un droit de grève sauvage. Avec égards, je crois qu'aucune loi du Québec ne permette un tel abus, un tel déraillement. Par opposition, les lois du travail encadrent, limitent et balisent le droit de grève tout en prévoyant un moyen d'en sortir par la négociation d'une convention collective de travail, d'une conciliation, d'une médiation ou même d'un arbitrage. Ici, les étudiants semblent vouloir fonctionner dans un contexte non balisé au nom de leur droit fondamental de libre expression et d'opinion. Cela est peut-être possible, mais n'est pas sans le risque d'un encadrement notamment par intervention judiciaire ».

Ces propos démontrent bien selon la Cour supérieure que le droit de grève n'est pas reconnu légalement pour le milieu étudiant, d'où l'inexistence d'un encadrement juridique.

La question qui se pose maintenant est de savoir s'il y a lieu de faire référence au *Code du travail* du Québec pour déterminer la légalité de la grève étudiante ?

Le droit à travers le *Code du travail* reconnaît effectivement le droit de grève aux salariés et à certaines conditions ; mais il n'est pas sans importance de rappeler que le conflit en question implique non pas des salariés mais des étudiants et par conséquent le *Code du travail* ne peut s'appliquer à leur endroit suivant le sens des termes qu'il emploie. À ce sujet, il est précisé à l'article 1 du premier chapitre du Titre I du *Code du travail* :

« 1. [Interprétation] Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient [...] ».

On comprend alors que la définition du mot «grève» au sens du Code est inapplicable au contexte étudiant puisqu'il n'y est fait référence nulle part dans le *Code du travail*.

Si les manifestations étudiantes ne répondent pas à la définition de grève au sens du *Code du travail*, elles correspondent toutefois au sens étymologique du terme. Ainsi, selon le « Petit Robert » (Edition 2007), la grève est un : « Arrêt volontaire et collectif d'une activité, par revendication ou protestation ».

Donc, sur le plan terminologique, le conflit étudiant pourrait être assimilé à une grève. D'ailleurs, cette position rejoint les propos de l'avocate Mireille Beudet qui s'exprimait en ces termes :

« Il n'est pas inutile ici de rappeler qu'une grève se distingue d'autres mouvements qui peuvent présenter des similitudes, comme la *boycott*, par deux caractéristiques : le concert et l'intention. La grève résulte en effet d'une volonté concertée d'un groupe de cesser d'accomplir quelque chose dans la poursuite d'une finalité : défendre ou améliorer leur situation collective. Il s'agit donc bien ici d'un mouvement de grève, tant au sens des dictionnaires usuels qu'à

celui des critères que le droit a développés pour circonscrire la notion même de grève, avant que les lois ne la reconnaissent et l'encadrent, dans le monde du travail »²⁷⁵.

La grève étudiante a également été vivement contestée²⁷⁶ au point où une loi spéciale dite « loi 78 »²⁷⁷ a été adoptée. Celle-ci empêchait toute manifestation collective spontanée. En effet, cette loi exigeait que les itinéraires des manifestations de 50 personnes ou plus soient approuvés par la police avant qu'elles se tiennent, sous peine d'illégalité sanctionnée par de lourdes amendes²⁷⁸. La loi 78 autorisait, par ailleurs, les étudiants qui le désiraient, à recevoir l'enseignement dispensé par leur établissement :

« Nul ne peut, par acte ou omission, entraver le droit d'un étudiant de recevoir l'enseignement dispensé par l'établissement d'enseignement qu'il fréquente, faire obstacle ou nuire à la reprise ou au maintien des services d'enseignement d'un établissement[...]

Nul ne peut, par acte ou omission, entraver l'accès d'une personne à un lieu où elle a le droit ou le devoir d'accéder pour y bénéficier des services d'un établissement ou pour y exercer des fonctions [...]

»²⁷⁹.

Ces dispositions nous font remarquer, comme nous l'avons constaté précédemment, que la légalité des votes de grèves démocratiquement tenus a été sérieusement mise en doute avec l'adoption de la loi 78. La Cour supérieure a eu même à affirmer que les

²⁷⁵ Mireille BEAUDET, « Grève étudiante, injonctions et briseurs de grève : appeler un chat un chat », *La Presse*, 5 mai 2012, en ligne : < <http://www.lapresse.ca/debats/le-cercle-la-presse/actualites/201205/05/48-239-greve-etudiante-injonctions-et-briseurs-de-greve-appeler-un-chat-un-chat.php> > (consulté le 13 décembre 2013).

²⁷⁶ Radio-Canada, préc., note 267.

²⁷⁷ *Loi permettant aux étudiants de recevoir l'enseignement dispensé par les établissements de niveau postsecondaire qu'ils fréquentent*, L.Q., 2012, c. 12

²⁷⁸ Art. 16 et 26 *Loi 78*, en ligne : < <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2012C12F.PDF> > (consulté le 22 octobre 2013)

²⁷⁹ *Id.*, art. 13 et 14.

étudiants ayant décidé de boycotter les cours n'avaient aucun droit d'intervenir dans la relation contractuelle entre un étudiant et le CÉGEP²⁸⁰.

Vu le silence de la L.a.f.a.e. concernant la grève étudiante et les modalités du vote de la grève, nous pourrions être tentés de croire que si aucune disposition n'a été mentionnée dans la L.a.f.a.e., ce serait parce que cela ne faisait pas partie des situations envisagées par le législateur à leur endroit. Si on regarde l'historique législatif de la loi, on constate qu'au cours de discussions préalables à l'adoption de la L.a.f.a.e., le ministre Camille Laurin a clarifié l'article relatif aux fonctions des associations étudiantes en s'exprimant ainsi :

[...] Lorsque nous disons dans l'article : « promouvoir leurs intérêts », cela est tout à fait général et couvre tout le champ possible des intérêts des étudiants. Nous avons simplement voulu, en ajoutant « notamment », privilégier la dimension essentielle ou la dimension la plus importante des activités d'une association étudiante. Cela n'a aucun caractère restrictif ou limitatif quant aux autres intérêts qui ne sont pas mentionnés dans cet article, mais qui sont quand même inclus par la formulation générale que nous avons adoptée »²⁸¹.

L'enjeu de la reconnaissance législative, de manière explicite, de la grève étudiante est considérable d'autant plus que cela permettrait de mettre un terme aux débats sur la nature du conflit étudiant et d'éviter que les prochaines grèves étudiantes fassent l'objet d'injonctions.

²⁸⁰ *Beauséjour c. Cégep de l'Outaouais*, préc., note 266, par. 21 et 22, en ligne : < <http://studentunion.ca/cases/quebec-strike2012/Beausejour%20c.%20Cegep%20de%20l-Outaouais%20-%202012%20QCCS%201770%20-%201%20mai%202012.pdf> > (consulté le 22 octobre 2013).

²⁸¹ QUEBEC, ASSEMBLEE NATIONALE, préc., note 72.

De tout ce qui précède, il va sans dire que la grève est une arme indispensable aux associations de salariés et aux associations étudiantes dans la poursuite de leurs objectifs. Ceci étant, son exercice peut-il se justifier par la liberté d'expression ou d'association ?

LES FONDEMENTS CONSTITUTIONNELS POSSIBLES DE LA GRÈVE :
LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LIBERTÉ D'EXPRESSION

La grève est un moyen traditionnel d'action collective dont « la réalité est bien connue »²⁸².

« Dès l'origine, elle est un outil visant à faire face au despotisme d'usine qui caractérisait l'industrie naissante, à s'ériger face au pouvoir absolu de l'employeur. En ce sens, la grève est avant tout résistance et expression, l'expression du monde du travail »²⁸³.

Il s'agit en effet d'un moyen de pression d'ordre économique qu'utilisaient les salariés contre l'employeur pour l'amélioration de leurs conditions de travail²⁸⁴.

L'exercice de la grève n'est pas sans incidence, mais il peut être « générateur d'effets positifs » telle que la « redéfinition des rapports sociaux [...] dans le secteur où elle survient... »²⁸⁵. Elle a précédé et conduit à la reconnaissance de l'activité syndicale et est « devenue partie intégrante de notre régime démocratique »²⁸⁶.

La population étudiante s'est mise à manifester et, de là, à déclencher des grèves, en imitant les salariés, depuis des dizaines d'années²⁸⁷. Ces manifestations étudiantes avaient essentiellement pour objet d'emmener le gouvernement à reconsidérer ses décisions d'augmentation des droits de scolarité ou de réforme du régime de prêts et de bourses²⁸⁸.

²⁸² Pierre VERGE, préc., note 6, p. 3.

²⁸³ Guy GROUX et Jean-Marie PERNOT, préc., note 7, p. 9.

²⁸⁴ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 1.

²⁸⁵ *Id.*

²⁸⁶ *Id.*, p. 3.

²⁸⁷ Confédération des associations d'étudiants, préc., note 154, p. 19.

²⁸⁸ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 833.

Nous avons été témoin au printemps 2012 d'une mobilisation étudiante à l'encontre d'un projet de hausse des droits de scolarité universitaires. La légalité de la grève étudiante qui autrefois bénéficiait d'une certaine reconnaissance implicite du fait de leur exercice fréquent par les étudiants, sans que ces derniers n'aient jamais été défendus de le faire²⁸⁹, a été remise en question par le gouvernement et certaines décisions judiciaires²⁹⁰. Comme nous l'avons vu, les manifestations étudiantes ne correspondent pas à la définition du droit de grève prévu au *Code du travail* et la L.a.f.a.e. ne traite pas du droit de grève dans le cadre des associations étudiantes. Dans ce contexte, il est opportun de se demander si la liberté d'expression et la liberté d'association garanties par les Chartes²⁹¹ pourraient servir de fondement à l'exercice du droit de grève par les étudiants.

La Constitution était la base du droit bien avant 1982 au Canada. Toutefois, l'adoption de la *Loi constitutionnelle de 1982* et plus spécifiquement de la *Charte canadienne des droits et libertés* a eu une grande influence sur la protection des libertés fondamentales et l'évolution du droit du travail²⁹². Les libertés d'expression et d'association sont des libertés fondamentales protégées à la fois par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. La *Charte canadienne* a valeur constitutionnelle et s'applique exclusivement aux gouvernements²⁹³ tandis que la *Charte québécoise*, quant à elle, a

²⁸⁹ Voir Section II du Chapitre 3 de la Première partie.

²⁹⁰ Voir à titre d'exemple *Beauséjour c. Cégep de l'Outaouais*, préc., note 266, par. 22; *Morassee c. Université Laval*, préc., note 266 ; par. 20 et 21 ; Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 857.

²⁹¹ Nous faisons référence ici à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Charte des droits et des libertés de la personne du Québec*.

²⁹² Christian BRUNELLE, Michel COUTU et Gilles TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007) 48 *Cahiers de droit*, n° 1 et 2, p. 5, en ligne : < <http://hdl.handle.net/1866/2185> > (consulté le 18 décembre 2013).

²⁹³ *Charte canadienne des droits et libertés*, préc., note 55, art. 32.

une valeur quasi constitutionnelle et s'applique à tous y compris l'État²⁹⁴. Toutefois, la jurisprudence laisse croire qu'en raison de l'implication primordiale de l'État dans le fonctionnement des cégeps²⁹⁵ et des universités québécoises²⁹⁶, ces établissements sont viés par la *Charte canadienne*.

Les institutions d'enseignement supérieur sont à tout le moins assujetties la *Charte québécoise* qui protège la liberté d'association et d'expression²⁹⁷.

Nous verrons dans les deux prochains chapitres comment cette protection pourrait être le fondement juridique du droit de grève des salariés et des étudiants.

Chapitre I – LA GRÈVE : COMPOSANTE DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ?

L'existence des associations tient essentiellement aux objectifs qu'elles poursuivent et aux activités qu'elles mènent dans la poursuite de ces objectifs. La détermination des associations à défendre les intérêts de leurs membres les oblige souvent à recourir à des moyens de pression dans le but de faire connaître leurs revendications au public et d'obtenir le soutien de la population pour finalement aboutir à la satisfaction de ces réclamations. Parmi ces activités effectuées par les associations de salariés et les associations étudiantes, que nous qualifierons d'« activités associatives ou collectives »²⁹⁸, figure la grève. En tant qu'activité collective, la grève constitue le seul moyen d'action susceptible de faire pression sur les employeurs et le gouvernement pour

²⁹⁴ Robert P. GAGNON, préc., note 121, p. 22 et 23.

²⁹⁵ Dans l'affaire *Douglas/Kwantlen faculty assn. c. Douglas college*, [1990] 3 R.C.S. 570, le juge en chef Dickson et les juges La Forest et Gonthier se sont exprimés ainsi : « Le collège [...], dans la forme et dans les faits, fait simplement partie de l'appareil gouvernemental. Dans l'exécution de ses fonctions, le collège exécute des actes gouvernementaux [...] aux fins de l'article 32 de la *Charte Canadienne*».

²⁹⁶ *Pridgen v. University of Calgary*, 2012 ABCA 139, en ligne : < <http://canlii.ca/t/fr7w6> > (consulté le 18 décembre 2013).

²⁹⁷ C.d.l.p., préc., note 54, art. 3.

²⁹⁸ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 859.

contester l'adoption de certaines règles ou réformes les défavorisant. La question se pose alors de savoir si l'usage de la grève est protégé par la liberté d'association affirmée par les Chartes?

Section I : LA PROTECTION CONSTITUTIONNELLE RECONNUE AUX ASSOCIATIONS DE SALARIÉS

La liberté d'association est reconnue à titre de liberté constitutionnelle à l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. L'article 2 de la Charte canadienne est libellé comme suit :

« 2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

a) Liberté de conscience et de religion ;

b) Liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication ;

c) Liberté de réunion pacifique ;

d) Liberté d'association ».

La liberté d'association protège la formation, l'existence et l'organisation de l'association ainsi que la faculté dont dispose tout individu de s'y joindre²⁹⁹. C'est en conformité avec ces normes que l'article 3 du *Code du travail* dispose que tout salarié a le droit d'appartenir à une association de salariés et de participer à sa formation, ses activités et à son administration.

Jusqu'à tout récemment, la Cour suprême du Canada a pendant longtemps refusé d'accorder une protection constitutionnelle à la liberté syndicale notamment pour la

²⁹⁹ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n°III-104, p. 530.

raison que seul l'individu bénéficiait de la liberté d'association³⁰⁰. C'est à l'issue de trois décisions communément nommées « trilogie³⁰¹ » que la Cour suprême a rejeté l'idée d'une protection constitutionnelle de la négociation collective et du droit de grève en affirmant que la liberté d'association garantie par l'article 2d) de la Charte canadienne ne prenait pas en compte « les moyens auxquels le groupement associatif peut recourir pour atteindre ses objectifs »³⁰².

En effet, la trilogie relative à la liberté syndicale avait abouti au refus de la Cour suprême de considérer la négociation collective et le droit de grève comme étant inclus dans la liberté constitutionnelle d'association bien qu'ils soient garantis par des instruments internationaux dont le Canada était signataire³⁰³. Plus tard, on observera une évolution de la jurisprudence. Dans un premier temps, dans l'affaire *Delisle*³⁰⁴, les juges considèrent que portent atteinte à la liberté d'association toutes dispositions:

« qui interdisent la formation ou le maintien d'une association indépendante de travailleurs ou qui imposent des sanctions à ceux qui désirent créer une telle association ou participer à ses activités légitimes »³⁰⁵.

Ensuite, dans la décision *Advance Cutting and Coring*³⁰⁶, alors que les juges ne s'entendaient pas sur l'existence d'un droit de s'abstenir d'intégrer une association, le juge Bastarache affirma à cet effet que :

³⁰⁰ *Id.*, n° IV-14, p. 965.

³⁰¹ *Renvoi relatif à la Public Service Employees Relations Act*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Alliance de la fonction publique du Canada c. Procureur général du Manitoba*, [1987] 1 R.C.S. 424; *Syndicat des détaillants grossistes et magasins à rayons c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460.

³⁰² Robert P. GAGNON, préc., note 121, p. 506.

³⁰³ Nations Unies, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, Recueil des traités, vol. 993 (1976), p. 13.

³⁰⁴ *Delisle c. Procureur général du Canada*, [1999] 2 R.C.S. 989.

³⁰⁵ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU, préc., note 26, n°64, p. 136.

³⁰⁶ *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, préc., note 85.

« Même s'il est reconnu que la liberté d'association protège les activités d'une association qu'un individu est autorisé à exercer, cela ne signifie pas qu'une association n'exerce aucune fonction distinctive ni que les aspects associatifs analogues aux droits individuels ne doivent pas être pris en considération. Le caractère collectif du droit de s'associer est indéniable parce que l'activité collective n'équivaut pas à l'addition d'activités individuelles »³⁰⁷.

Par la suite dans l'arrêt *Dunmore*³⁰⁸, les juges de la Cour suprême ont décidé d'étendre le champ d'application de la liberté d'association en lui attribuant dorénavant une dimension collective. La Cour s'est exprimée ainsi :

« [...] étant donné que les besoins et priorités des syndicats tendent à se distinguer de ceux de leurs membres individuels, ils ne peuvent fonctionner si la loi protège exclusivement ce qui pourrait être des « activités licites d'un individu ». La loi doit plutôt reconnaître que certaines activités syndicales – les revendications collectives auprès de l'employeur, l'adoption d'une plate-forme politique majoritaire, le regroupement en fédérations syndicales – peuvent être au cœur de la liberté d'association même si elles ne peuvent exister au niveau individuel »³⁰⁹.

Il aura fallu l'arrêt *Health Services and Support*³¹⁰, en juin 2007, pour que la Cour suprême réfute sa conclusion antérieure et admette que la liberté d'association garantie à l'alinéa 2d) de la Charte accorde un droit de négociation collective aux salariés :

« [...] Notre cour a alors rejeté le principe que la liberté d'association ne s'applique qu'aux activités pouvant être accomplies individuellement. Le juge Bastarache a reconnu que « limiter

³⁰⁷ *Id.*, par. 19.

³⁰⁸ *Dunmore c. Procureur général de l'Ontario*, [2001] 3 R.C.S. 1016

³⁰⁹ *Id.*, par. 17.

³¹⁰ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] CSC 27. Le 8 juin 2007.

l'application de l'al. 2d) aux activités qui peuvent être accomplies individuellement viderait de leur sens ces actes fondamentaux » (par.16) puisque, comme le souligne en dissidence le juge en chef Dickson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*, certaines activités collectives ne pourraient, en raison de leur nature même, être accomplies individuellement. Le juge Bastarache cite en exemple le fait d'exprimer un point de vue majoritaire, activité purement collective qui n'a pas de pendant individuel (par.16) [...]

Nous concluons que l'al 2d) de la Charte protège la capacité des syndiqués de participer en groupe à la négociation collective des questions fondamentales liées au milieu de travail. Cette protection ne couvre pas tous les aspects de la « négociation collective » au sens où ce terme est employé dans les régimes légaux des relations du travail applicables dans tout le pays. Elle ne garantit pas non plus un résultat particulier d'un différend en matière de relations de travail ou l'accès à un régime légal précis. Elle protège simplement le droit des employés de s'associer dans le cadre d'une action collective visant à atteindre des objectifs liés au milieu de travail. Si le gouvernement entrave de façon substantielle l'exercice de ce droit, il contrevient à l'alinéa 2d) de la Charte : *Dunmore*. Nous constatons que le pourvoi ne concerne pas le droit de grève, dont il a été question dans les litiges antérieurs sur l'étendue du droit à la liberté d'association »³¹¹.

Ainsi, la liberté d'association affirmée dans la *Charte canadienne des droits et libertés* comprend bien la négociation collective, ce qui octroie aux salariés le droit de s'associer dans le cadre d'une action collective et de négocier collectivement. Ces négociations doivent être faites de bonne foi pour une bonne réalisation des objectifs de chacun³¹². La Cour souligne que : « le droit constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités

³¹¹ *Id.*, par. 28 et 19.

³¹² *Id.*, par. 90.

associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail »³¹³. Toutefois, la Cour suprême précise que seules les « entraves substantielles » entrant en conflit avec l'obligation de négocier de bonne foi constitueraient une violation de la garantie constitutionnelle :

« 90 L'alinéa 2d) de la Charte ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective. Il protège uniquement contre les « entraves substantielles » à l'activité associative, selon le critère élaboré dans *Dunmore* par le juge Bastarache, qui soulevait la question suivante : « l'exclusion des travailleurs agricoles d'un régime légal des relations du travail, sans interdiction expresse ou intentionnelle de l'association, peut-elle constituer une atteinte substantielle à la liberté d'association ? » (par. 23). En d'autres termes, il s'agit de déterminer si l'acte de l'État vise ou touche l'activité associative, « décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs » (*Dunmore*, par. 16). Il n'est cependant pas nécessaire de démontrer l'intention de porter atteinte au droit d'association lié à la convention collective pour établir la violation de l'al. 2d) de la *Charte*. Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour *effet d'entraver de façon substantielle* l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs. En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi. Le droit des employés de négocier collectivement impose donc à l'employeur des obligations correspondantes. Il implique que l'employeur et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leurs

³¹³ *Id.*, par. 89.

objectifs communs d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs »³¹⁴.

La Cour suprême a par la suite déterminé ce que constitue une « entrave substantielle » :

« 92 Pour qu'il s'agisse d'une atteinte substantielle à la liberté d'association, l'intention ou l'effet doit sérieusement compromettre l'activité des travailleurs qui consiste à se regrouper en vue de réaliser des objectifs communs, c'est-à-dire négocier des conditions de travail et des modalités d'emploi avec leur employeur, une activité qualifiée de négociation collective »³¹⁵.

Cependant, la portée du droit de négociation collective (affaire *Health Services and Support*) a été considérablement restreinte suite à l'affaire *Fraser*³¹⁶. En effet, dans cette affaire la Cour suprême confirme à nouveau que le droit de négociation collective protégé par la Charte implique l'obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi :

« 43 En résumé, l'arrêt *Health Services* applique les principes établis dans *Dunmore* et précise davantage les mesures nécessaires pour éviter d'entraver l'activité associative visant la réalisation d'objectifs liés au travail et de compromettre le droit d'association protégé à l'al. 2d). L'opinion exprimée dans l'arrêt *Health Services*, selon laquelle l'employeur doit dès lors prendre part de bonne foi à un processus d'examen des observations des employés et d'échange avec les représentants de ces derniers, ne saurait être considéré comme radicale. Il demeure en effet difficile de concevoir qu'une véritable démarche collective visant la réalisation d'objectifs liés au travail ne prévoie pas à tout le moins que l'employeur examine de bonne foi les observations des employés. La protection de la négociation collective au sens entendu dans l'arrêt *Health Services*

³¹⁴ *Id.*, par. 90.

³¹⁵ *Id.*, par. 92.

³¹⁶ *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, [2011] CSC 20.

constitue tout simplement une condition essentielle à l'exercice véritable de la liberté d'association au travail »³¹⁷.

Toutefois, la cour à la majorité a souligné que la Charte protège essentiellement le processus général de négociation collective. Selon elle, l'al. 2d) de la Charte ne protège pas un modèle particulier de négociation pour l'exercice de la liberté d'association des travailleurs :

« 46 En second lieu, et de manière plus fondamentale, la logique qui sous-tend les arrêts *Dunmore* et *Health Services* n'admet pas l'idée que l'al. 2d) protège un type particulier de négociation collective. Comme nous l'avons vu précédemment, cet alinéa protège *le droit de s'associer afin de réaliser des objectifs collectifs*. La loi ou la mesure de l'État qui rend impossible la réalisation d'objectifs collectifs *a pour effet* de restreindre la liberté d'association en la privant de sens. C'est dans ce sens dérivé que l'al. 2d) protège le droit de négociation collective : voir *Ontario (Sûreté et Sécurité publique) c. Criminal Lawyers' Association*, CSC 23, [2010] 1 R.C.S. 815 («*CLA*»), où la Cour statue que le droit d'accès à des renseignements gouvernementaux constitue « un droit dérivé qui peut intervenir lorsqu'il constitue une condition qui doit nécessairement être réalisée pour qu'il soit possible de s'exprimer de manière significative sur le fonctionnement du gouvernement » (par. 30). Cependant aucun type particulier de négociation n'est protégé. La question demeure celle de savoir si la loi ou la mesure gouvernementale contestée rend impossible l'action collective visant la réalisation d'objectifs liés au travail »³¹⁸.

³¹⁷ *Id.*, par. 43.

³¹⁸ *Id.*, par. 46.

Plus récemment, la Cour suprême a reconnu le droit des employés d'engager de véritables négociations collectives au sujet de leurs conditions de travail³¹⁹. En effet, dans le cas de l'affaire *Police montée de l'Ontario*, la Cour confirme que :

« [L'alinéa 2d)] vise à la fois à empêcher que des personnes — qui, isolées, demeureraient impuissantes — soient opprimées par des entités plus puissantes et à accroître leur influence par l'exercice d'un pouvoir collectif. Or, cette double fonction de l'al. 2d) ne peut être plus évidente que dans le cadre des relations de travail. En effet, les employés, agissant individuellement, ne disposent habituellement pas du pouvoir de négocier et de poursuivre des objectifs relatifs à leurs conditions de travail avec un employeur plus puissant. Seul le regroupement en association en vue de négocier collectivement — qui augmente ainsi leur pouvoir de négociation — permet à des employés de poursuivre véritablement leurs objectifs relatifs à leurs conditions de travail.

Le droit à un processus véritable de négociation collective constitue donc un élément nécessaire du droit de poursuivre collectivement et de manière véritable des objectifs relatifs au travail [. . .] Un processus de négociation collective n'aura toutefois pas un caractère véritable s'il empêche les employés de poursuivre leurs objectifs
»³²⁰.

La question de la protection constitutionnelle du droit de grève qui n'avait pas été traitée dans ces différents arrêts de la Cour, a finalement été abordée dans le cadre d'un arrêt ayant trait à un litige provenant de la Saskatchewan.

³¹⁹ Voir les arrêts *Meredith c. Canada* (Procureur général), 2015 CSC2 et *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada* (Procureur général), 2015, CSC1.

³²⁰ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada* (Procureur général), préc., note 319, par. 70 et 71, en ligne : <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14577/index.do> (Consulté le 10 février 2015).

Dans cette affaire, la Cour du banc de la Reine de la Saskatchewan avait invalidé une loi portant atteinte au droit de grève des salariés du secteur public³²¹. Cette Cour avait en première instance reconnu que le droit de grève est une composante de la liberté d'association :

« I'm satisfied that the right to strike is a fundamental freedom protected by s. 2(d) of the *Charter* along with the interdependent rights to organize and to bargain collectively. That conclusion is grounded in Canada's labour history, recent Supreme Court of Canada jurisprudence and labour relations realities. It is also supported by international instruments which Canada has undertaken to uphold »³²².

Cette décision fut invalidée par la Cour d'appel de la Saskatchewan qui a renversé le jugement notamment au motif que seule la Cour suprême du Canada est en mesure d'analyser à nouveau les décisions antérieures en la matière :

« The starting point for determining whether the guarantee of freedom of association under s. 2(d) of the charter includes a right to strike must be the Supreme Court of Canada's decisions addressing the extent to which s. 2(d) protects the right to associate to achieve collective goals. the most significant of those are *Dunmore v. Ontario (Attorney General)* («*Dunmore*»), *Health Services Support-Facilities Subsector Bargaining Assn. V. British Columbia* («*B.C. Health Services*»), *Ontario (Attorney General) v. Fraser* («*Fraser*»), and the decisions on which they were based, most notably the dissenting judgement of Dickson C.J. in *Reference Re:*

³²¹ *The Public Service Essential Services Act*, SS 2008, c. P-42.2.

³²² *Saskatchewan v. Saskatchewan Federation of Labour*, 2012 SKQB 62, par. 115, en ligne: « <http://www.lawsociety.sk.ca/media/32280/2012skqb62.pdf> » (consulté le 27 décembre 2013).

Public Service Employee Relations Act (Alberta), («*Alberta Reference*») »³²³.

La Cour d'appel de la Saskatchewan s'est prononcée en ces termes :

« 6 I conclude, for the reasons set out below, that the Province's appeal with respect to the *Essential Services Act* must be allowed. In 1987, the Supreme Court ruled that freedom of association does not comprehend the right to strike. Its decisions on this point have never been overturned. While the Court's freedom of association jurisprudence has evolved in recent years, it has not shifted far enough, or clearly enough, to warrant a ruling by this Court that the right to strike is protected by s. 2(d) of the *Charter*. Nor does the *Essential Services Act* offend any of the other *Charter* provisions referred to by SFL and the unions. It follows that the *Act* is constitutionally valid »³²⁴.

La Cour suprême a entendu la cause³²⁵ et conclut que la loi de la Saskatchewan sur les services essentiels, portait atteinte au droit de grève et à la négociation collective des employés du secteur public de la province, violait les droits garantis à l'al. 2d) de la *Charte des droits et libertés*; et de ce fait était inconstitutionnelle. La juge Abella, rédigeant les motifs majoritaires a déclaré :

« 54 Le droit de grève est essentiel à la réalisation de ces valeurs et de ces objectifs par voie de négociation collective, car il permet aux travailleurs de cesser le travail de manière concertée en cas d'impasse de cette négociation collective. En recourant à la grève, les travailleurs s'unissent pour participer directement au processus de détermination de leurs salaires, de leurs conditions de travail et

³²³ *R. v. Saskatchewan Federation of Labour*, 2013 SKCA 43, par. 67.

³²⁴ *Id.*, par. 6.

³²⁵ « La demande d'autorisation d'appel est accueillie avec dépens selon l'issue de la cause », le 17 octobre 2013, n° du greffe 35423, en ligne : « http://www.lexisnexis.com/ca/legal/results/docview/nonSearchDocument.do?risb=21_T18988997237&format=GNBFULL&sort=RELEVANCE&startDocNo=1&resultsUrlKey=29_T18988997240&cisb=22_T18988997239&treeMax=true&treeWidth=0&bct=A&csi=281296&docNo=1 » (consulté le 27 décembre 2013).

des règles qui régiront leur vie professionnelle (Fudge et Tucker, p. 334). Ainsi, le recours possible à la grève fait en sorte que les travailleurs peuvent, par leur action concertée, refuser de travailler aux conditions imposées par l'employeur. Cette action concertée directe lors d'une impasse se veut une affirmation de la dignité et de l'autonomie personnelle des salariés pendant leur vie professionnelle.

55 La grève — le « moteur » de la négociation collective — favorise aussi l'égalité dans le processus de négociation (England, p. 188). La Cour reconnaît depuis longtemps les inégalités marquées qui façonnent les relations entre employeurs et salariés, ainsi que la vulnérabilité des salariés dans ce contexte.

61 La faculté des travailleurs de cesser collectivement le travail pendant la négociation d'une convention collective constitue donc — et a toujours constitué — le [Traduction] « minimum irréductible » de la liberté d'association dans les relations de travail au Canada (Paul Weiler, *Reconcilable Differences: New directions in Canadian Labour Law* (1980), p. 69) »³²⁶.

Ce jugement est historique dans la mesure où il modifie l'état actuel du droit en matière de droit de grève des salariés. En effet, cette décision vient confirmer le droit des salariés syndiqués de faire la grève et de négocier leurs conditions de travail. Elle constitue un précédent de la Cour suprême qui affirme très clairement que le droit de grève des salariés est protégé par la *Charte*.

³²⁶ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC4, par. 54, 55 et 61, en ligne: « <http://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14610/index.do> » (Consulté le 10 février 2015).

Section II : LA PROTECTION CONSTITUTIONNELLE RECONNUE AUX ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La liberté d'association se compte au nombre des droits les plus fondamentaux dans une société libre et démocratique³²⁷. Sa reconnaissance est capitale de nos jours pour des individus qui partagent le même objectif et désirent s'unir pour lutter collectivement en vue de l'atteindre. La jurisprudence l'admet fortement en reconnaissant :

« l'existence d'une multitude de groupes organisés, de clubs et d'associations qui poursuivent des objectifs forts variés d'ordre religieux, politique, éducatif, scientifique, récréatif et charitable. Cet exercice de la liberté d'association ne fait pas que servir les intérêts ou la cause de l'individu, il favorise la réalisation d'objectifs sociaux généraux. Le rôle que la liberté d'association joue dans le fonctionnement de la démocratie revêt une importance particulière »³²⁸.

À ce propos, il y a lieu de reconnaître que la liberté d'association ne peut être interprétée restrictivement à l'endroit des associations étudiantes surtout que la L.a.f.a.e., permet à tout étudiant de faire partie d'une association d'étudiants de son choix et de participer à ses activités³²⁹. La Cour suprême a d'ailleurs reconnu l'aspect collectif de la liberté d'association pour protéger l'exercice des activités collectives :

« [L]a notion même d'« association » reconnaît les différences qualitatives entre individu et collectivité. Elle reconnaît que la presse diffère qualitativement du journaliste, la collectivité linguistique du locuteur, le syndicat du travailleur. Dans tous les cas, la collectivité a une existence propre et ses besoins et propriétés diffèrent de ceux de ces membres individuels. [É]tant donné que les

³²⁷ Renvoi relatif à la *Public Service Employees Relations Act*, préc., note 301, par. 146.

³²⁸ *Id.*, par. 152.

³²⁹ L.a.f.a.e., art. 4.

besoins et priorités des syndicats tendent à se distinguer de ceux de leurs membres individuels, ils ne peuvent fonctionner si la loi protège exclusivement ce qui pourrait être des « activités licites d'un individu ». La loi doit plutôt reconnaître que certaines activités syndicales – les revendications collectives auprès de l'employeur, l'adoption d'une plateforme politique majoritaire, le regroupement en fédérations syndicales – peuvent être au cœur de la liberté d'association même si elles ne peuvent exister au niveau individuel »³³⁰.

Cependant, la question du droit de grève des étudiants n'a jusqu'à présent pas été traité par les tribunaux. En effet, toutes les décisions qui ont été rendues dans le cadre de la grève étudiante se rapportent essentiellement aux injonctions interlocutoires provisoires qui ont pour la plupart été accordées³³¹.

Bien que les associations étudiantes présentent un certain nombre de similitudes avec les associations de salariés, il demeure que le droit de grève a seulement été reconnu dans le cadre des relations de travail³³². En effet, dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labor*, il appert clairement que le droit de grève est lié au processus de négociation collective :

« 77 Cela nous amène au test qui permet de déterminer s'il y a ou non atteinte au droit garanti à l'al. 2d). Le droit de grève est protégé en raison de sa fonction unique dans le processus de négociation collective. Dans *Health Services*, la Cour dit de cet alinéa qu'il empêche l'État d'entraver substantiellement la faculté des travailleurs d'agir de manière concertée par l'entremise de leur syndicat afin d'exercer une influence véritable sur leurs conditions de travail dans le cadre d'un processus de négociation collective (par.

³³⁰ *Dunmore c. Procureur general de l'Ontario*, préc., note 313, par. 17.

³³¹ *Supra* note 266.

³³² *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 326.

90). Lajuge en chef McLachlin et le juge LeBel confirment d'ailleurs ce qui suit dans *Police Montée* :

L'équilibre nécessaire à la poursuite véritable d'objectifs relatifs au travail peut être rompu de maintes façons. Des lois et des règlements peuvent restreindre les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou imposer des résultats arbitraires. Ils peuvent interdire l'action collective des employés sans offrir de mesures de protection adéquate en compensation et réduire ainsi leur pouvoir de négociation. [...] Quelle que soit la nature de la restriction, il faut essentiellement déterminer si les mesures en question perturbent l'équilibre des rapports de force entre les employés et l'employeur que l'al 2d) vise à établir, de telle sorte qu'elles interfèrent de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective (*Health Services*, par. 90). [Italiques ajoutés; par. 72.]

78 Le test consiste alors à déterminer si, dans un cas donné, l'entrave législative au droit de grève équivaut ou non à une entrave substantielle à la négociation collective. Il appert que la PSESA satisfait à cette condition en ce qu'elle empêche les salariés désignés de se livrer à tout arrêt de travail dans le cadre du processus de négociation. Sa justification doit donc être démontrée au regard de l'article premier de la Charte »³³³.

Le droit de grève s'exerce donc dans le contexte particulier des relations du travail, et est intrinsèquement lié à la négociation collective des conditions de travail. Il n'y a rien qui indique qu'il pourrait s'appliquer aux associations étudiantes compte tenu des différences importantes des deux contextes. En effet, l'employeur et l'association de salariés accréditée ont l'obligation de négocier de bonne foi en vue d'en arriver à la conclusion d'une convention collective. Dans le contexte étudiant, il n'y a aucune obligation de négociation prévue par la loi.

Le *Code du travail* qui est la législation applicable aux relations de travail reconnaît formellement le droit de grève aux salariés et à des conditions très précises. Les

³³³ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 326, par. 77 et 78.

associations étudiantes sont régies et encadrées par la L.a.f.a.e. qui, comme nous l'avons constaté précédemment, est resté silencieuse sur le sujet.

Ainsi, étant donné l'absence de dispositions sur le droit de grève des étudiants, il s'avère difficile de croire que les associations d'étudiants pourraient, dans un avenir proche, exercer la grève en tant que manifestation de la liberté d'association et se voir ainsi reconnaître une protection constitutionnelle à leur droit de grève.

Chapitre II – LA GRÈVE : MOYEN D’AFFIRMATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET DES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS AU NOM DE LA LIBERTÉ D’EXPRESSION ?

Comme nous l'avons constaté, la grève est un moyen de défense essentiel aux associations dans la poursuite de leurs objectifs. Elle constitue également un moyen par lequel les associations expriment leurs idées et points de vue³³⁴. Ce faisant, il est question de savoir si l'exercice de la grève en tant que moyen d'action des associations de salariés et des associations étudiantes peut se fonder sur la liberté d'expression ?

Section I : LA PROTECTION CONSTITUTIONNELLE DE LA LIBERTÉ D’EXPRESSION POUR LES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS

La liberté d'expression est cette liberté dont jouit tout individu, lui permettant d'exprimer sans usage de violence, sa vision et ses convictions en ne craignant aucune mesure de représailles³³⁵.

³³⁴ Pierre VERGE, préc., note 6, p. 224.

³³⁵ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° III-104, p. 529.

Elle est reconnue à titre de liberté fondamentale et est garantie à l'article 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi qu'à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de personne* :

« Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

a) (...);

b) Libertés de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de presse et des autres moyens de communication
»³³⁶.

Selon la Cour suprême, la liberté d'expression constitue la liberté garantie la plus importante dans une société démocratique. Sans la liberté d'exprimer ses idées et ses opinions, il ne peut avoir de démocratie³³⁷.

La liberté d'expression est d'une extrême importance dans la société et surtout pour les associations de salariés. En effet, elle permet à ces derniers d'exposer toute situation conflictuelle à la population³³⁸. Rappelons que le « contenu de l'expression peut-être transmis par une variété infinie de formes d'expression : par exemple, l'écrit et le discours, les arts et même les gestes et les actes »³³⁹. La liberté d'expression est d'une grande importance dans le milieu syndical en ce sens qu'elle a pour but d'informer, de convaincre mais surtout d'influencer le public sur les questions de relations de travail³⁴⁰. L'arrêt *Pepsi-Cola* relève son aspect particulièrement essentiel :

« [...] le discours syndical fait intervenir les valeurs fondamentales de la liberté d'expression et est essentiel non seulement à l'identité

³³⁶ C.c.d.l., note 56, art. 2b).

³³⁷ *Edmonton Journal c. Alberta* (Procureur général), [1989] 2 R.C.S. 1326, 1336.

³³⁸ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156, par. 34 et 35.

³³⁹ *Irwin Toy Ltd. c. Québec*, [1989] 1 R.C.S. 927, par. 969 et 970.

³⁴⁰ Pierre VERGE, « La liberté d'expression est-elle en phase avec l'action syndicale? », (2012) 53 *Cahiers de droit* 813, en ligne : <<http://id.erudit.org/iderudit/1013008ar>> (consulté le 18 décembre 2013).

et à l'estime de soi des travailleurs ainsi qu'à la puissance de leur effort collectif, mais également au fonctionnement d'une société démocratique. Il ne faut pas approuver à la légère les restrictions d'une telle importance »³⁴¹.

La liberté d'expression permet donc aux associations et à leurs membres de pouvoir exposer librement les situations qui minent le milieu des relations de travail et dont les salariés sont l'objet. Sa garantie dans la société favorise le cours de l'action syndicale³⁴². Toutefois, bien que la garantie de la liberté d'expression protège toutes formes d'expression, il y a lieu de souligner que seules celles choisies pour transmettre un message de manière rationnelle sont protégées par la garantie, dépendamment des faits de chaque situation³⁴³. À cet effet, la Cour suprême dans l'affaire *KMart*³⁴⁴ a reconnu que l'interdiction à des syndiqués de distribuer paisiblement des tracts à des lieux de travail secondaires portait atteinte à l'alinéa 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et ne se justifiait pas sous l'article 1 de la Charte. Dans cette affaire, le litige portait sur la distribution de tracts à des lieux de travail secondaires par des membres d'un syndicat pendant un conflit de travail.

La Cour suprême a confirmé sa position dans l'affaire *Pepsi-Cola*³⁴⁵ en concluant que « le piquetage secondaire est généralement légal, sauf s'il comporte une conduite délictuelle ou criminelle »³⁴⁶.

La Cour suprême a ainsi mis un terme à la distinction entre le piquetage primaire et secondaire en affirmant que :

³⁴¹ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, D.T.E. 2002T-121, 2002 CSC 8, par. 69.

³⁴² Pierre VERGE, préc., note 340, p. 815.

³⁴³ *Id.*, p. 817.

³⁴⁴ *T.U.A.C. section locale 1518 c. KMart Canada*, [1999] 2 R.C.S. 1083 (ci-après «*KMart*»).

³⁴⁵ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages*, préc., note 341. Dans cette affaire, il s'agissait également de piquetage secondaire précisément à des lieux de vente au détail des produits de l'entreprise en litige. Une injonction avait alors été délivrée interdisant au syndicat de faire du piquetage à des lieux de travail secondaires.

³⁴⁶ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages*, préc., note 341, par. 3.

« En droit du travail, le piquetage s'entend généralement de l'effort concerté de gens qui portent des affiches dans un endroit public situé dans les lieux d'affaires ou près de ceux-ci. Le piquetage comporte un élément de présence physique qui, à son tour, inclut une composante expressive. Il vise généralement deux objectifs : premièrement, communiquer des renseignements au sujet d'un conflit de travail afin d'amener d'autres travailleurs, les clients de l'employeur frappé par le conflit ou le public en général à appuyer la cause des piqueteurs ; deuxièmement, exercer des pressions sociales et économiques sur l'employeur et, souvent par voie de conséquence, sur ses fournisseurs et ses clients »³⁴⁷.

Ceci étant, seule l'absence de conduites criminelles ou délictuelles détermine le caractère légal du piquetage³⁴⁸.

Comme nous l'avons vu, la liberté d'expression constitue, pour les associations de salariés et les salariés eux-mêmes, une composante à la fois importante et essentielle des relations du travail. Ainsi, tout syndicat, dans le souci d'atteindre ses objectifs et dans l'intérêt de ses membres, pose des actions dans le but d'exprimer leurs revendications et de faire connaître leurs besoins. Au cœur de ces actions expressives, se trouve également la grève. Comme nous l'avons mentionné, cette dernière a été reconnue comme un droit fondamental, lié à la liberté d'association et donc protégé par la Charte des droits et libertés³⁴⁹. À cet effet, la juge Abella a déclaré que :

« ...Puisque je conclus que la limitation du recours à la grève porte atteinte aux droits des salariés du secteur public garantis à l'al. 2d), point n'est besoin d'examiner leur thèse au regard de l'al. 2b) »³⁵⁰.

³⁴⁷ *Idem*, par. 27.

³⁴⁸ *Id.*, par. 103.

³⁴⁹ *R. v. Saskatchewan Federation of Labour*, préc., note 326.

³⁵⁰ *Id.*, par. 98.

La Cour ne s'est donc pas prononcée sur le fait de savoir si la grève était protégée en tant que manifestation de la liberté d'expression protégée à l'article 2b) de la Charte.

Section II : LA PROTECTION CONSTITUTIONNELLE DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION POUR LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La liberté d'expression est fondamentale pour les associations étudiantes et elle joue un rôle crucial quant à l'existence de celle-ci.

Les étudiants s'expriment au moyen de la grève pour démontrer leur contrariété. Ils captent ainsi l'attention de la population et lui communiquent leurs revendications pour ainsi contraindre l'État à reconsidérer ses décisions³⁵¹. Avoir ainsi la capacité de démontrer à la population et à la société toute entière son opposition à une décision gouvernementale et ce, par le moyen de la grève étudiante relève même d'un acte démocratique. La société démocratique se caractérise en effet par « la participation dynamique des citoyens à tous les aspects de la vie commune, notamment par le biais d'associations politiques de toutes sortes »³⁵². La grève étudiante serait donc l'expression de la démocratie à laquelle sont attachées les associations étudiantes et qu'elles défendent³⁵³.

L'exercice de la grève étudiante par les associations d'étudiants constitue en outre une activité expressive puisqu'elle véhicule un message. En effet, tel qu'il est affirmé dans l'arrêt *Irwin Toy Ltd* :

« L'activité est expressive si elle tente de transmettre une signification. Le message est son contenu »³⁵⁴.

³⁵¹ *Id.*, p. 857. Association des juristes progressistes, préc., note 262, p. 3.

³⁵² Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 60, citant Alexis DE TOCQUEVILLE.

³⁵³ *Id.*, p. 65.

³⁵⁴ *Irwin Toy Ltd. c. Québec*, préc., note 339, par. 968.

La grève étudiante est le moyen de s'exprimer des associations étudiantes, moyen radical mais efficace pour se faire entendre³⁵⁵. Nous croyons qu'elle se différencie par contre du boycottage, terme qui a été employé dans plusieurs jugements pour qualifier la grève étudiante :

« Le mouvement de boycottage des cours organisé par les associations étudiantes s'apparente à tout autre boycottage qui pourrait être organisé contre un fabricant de jus de raisin ou d'un magasin à grande surface... »³⁵⁶.

En effet, même si l'on pourrait être porté à confondre dans ce cas particulier grève et boycott, « le terme boycott est utilisé prioritairement pour désigner les refus de relations marchandes ou de services³⁵⁷ ». La levée de cours qui constitue la grève dans le contexte étudiant est votée lors d'assemblées organisées par des associations étudiantes. Le boycott pourrait provenir d'un simple appel à ne pas assister aux cours sans vote préalable. Il constitue un faible moyen de pression, contrairement à la grève étudiante qui a pour effet de « retarder les activités d'enseignement jusqu'à ce que la majorité des étudiants représentés par une association en grève décident démocratiquement du retour en classe »³⁵⁸.

Toutefois, la grève étudiante est facilement assimilable au piquetage bien qu'ils soient juridiquement différents. En effet, comme nous l'avons mentionné, les revendications étudiantes se sont souvent exprimées aussi bien par la levée des cours que par des marches dans les rues mais également par des piquets de grève et le blocage des

³⁵⁵ Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 62.

³⁵⁶ *Lessard c. Cégep de Sherbrooke*, 2012 QCCS 1612 [Lessard], par. 23; Voir également *Morassee c. Université de Laval*, préc., note 267, par. 20.

³⁵⁷ Olivier FILLIEULE, Lilian MATHIEU et Cécile PÉCHU (dir.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2009, p. 80 (texte rédigé par Phiip BALSIGER).

³⁵⁸ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 852.

portes des établissements³⁵⁹. À ce propos, la Cour suprême définit le piquetage comme suit :

« Le piquetage représente un continuum d'activité expressive. Dans le domaine du travail, il englobe toute une gamme d'activités. Il inclut la marche paisible, sur un trottoir, d'un groupe de travailleurs qui portent des affiches et distribuent des tracts aux passants, comme l'agitation de foules bruyantes qui brandissent le poing, scandent des slogans et bloquent l'entrée des édifices. En dehors du domaine traditionnel du travail, le piquetage s'étend aux boycottages de consommation et aux manifestations politiques. Une ligne de piquetage indique souvent l'existence d'un conflit de travail. Cependant, elle peut également servir à démontrer de façon tangible le mécontentement d'une personne ou d'un groupe au sujet d'un problème »³⁶⁰.

Le piquetage dans le cadre de la grève étudiante est un moyen d'expression qui a pour objectif de révéler à la population les difficultés auxquelles sont confrontés les étudiants et à faire connaître leurs revendications. Il a été reconnu comme activité protégée par la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne et fait partie intégrante de la grève étudiante. Cette protection que lui offre les chartes permet aux associations étudiantes de dresser de manière légitime des lignes de piquetage devant des établissements dans le but d'empêcher les étudiants d'aller à leurs cours et de dénoncer les mesures qui vont à l'encontre des associations étudiantes et portent préjudice aux étudiants. Toutefois, il revient aux étudiants de ne pratiquer aucune forme de violence, de brutalité, de

³⁵⁹ *Supra* note 266 ; Confédération des associations d'étudiants, préc., note 154, p. 3 ; Association des juristes progressistes, préc., note 262, p. 14 ; Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 109.

³⁶⁰ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages*, préc., note 338, par. 30.

nuisance ou d'intimidation, au risque d'être sanctionnés par la loi³⁶¹. En effet, tout piquetage associé à des comportements nocifs constituerait un délit³⁶².

Par contre, rien ne nous permet d'affirmer formellement que la grève exercée par les associations étudiantes bénéficie de la protection de la liberté d'association garantie par les Chartes. De plus, les associations étudiantes ne pourraient pas valablement revendiquer le droit de grève comme lié à la liberté d'expression puisque selon la jurisprudence rendue sur la liberté d'expression, celle-ci est un droit essentiellement individuel, basé sur la liberté d'opinion³⁶³. Cependant, la reconnaissance du droit de grève aux étudiants nous semble nécessaire pour encadrer la démocratie étudiante et éviter le recours aux tribunaux lors d'un nouveau conflit.

Cette reconnaissance pourrait être envisageable au moyen de l'approche novatrice suggérée par Brunelle et al ; qui est l'« interprétation conciliatrice des libertés d'expression et d'association ». Au nombre des arguments mentionnés par les auteurs, citons :

- « - l'esprit très « collectiviste » de la L.a.f.a.e., qui témoigne du respect de législateur pour l'autonomie collective ;
- l'importance du consensus social et politique qui existait au Québec en ce qui concerne le droit des étudiants de faire la grève avant le conflit étudiant de 2012 ;
- le fait que la participation à la prise de décisions d'intérêt social et politique constitue l'une des trois valeurs-phares de la liberté d'expression en droit canadien et que la multitude d'associations étudiantes accréditées, exerçant actuellement leurs

³⁶¹ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, préc., note 40, n° III-104, p. 529.

³⁶² Association des juristes progressistes, préc., note 262, p. 14.

³⁶³ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 857.

activités au sein des établissements postsecondaires québécois, représentent sans doute l'un des principaux terrains au sein desquels l'intérêt des débats publics et la participation aux grands enjeux sociaux est cultivée ;

- le principe de l'interprétation large et libérale qui doit gouverner les tribunaux lorsqu'ils interprètent la portée des différents droits et libertés consacrés par les Chartes canadienne et québécoise ;

- l'intérêt que la société québécoise tirerait d'un retour au consensus social qui a été directement remis en cause par l'adoption de la *Loi 78...* »³⁶⁴.

³⁶⁴ *Id.*, p. 861.

Conclusion

Le printemps 2012 a été témoin d'une grande crise ayant opposé les associations étudiantes du Québec au gouvernement. Cette crise a forcé la tenue du Sommet sur l'enseignement supérieur dont les résolutions finales n'ont pas fait l'unanimité des parties³⁶⁵.

Ce conflit dont l'enjeu va au-delà même des revendications liées à la hausse des droits de scolarité³⁶⁶, a permis aux associations étudiantes de déclencher la grève au printemps 2012 et de remettre sur la table des débats, le dossier du droit de grève des associations étudiantes. La clarification sur les droits des associations étudiantes et leurs réels pouvoirs ne pouvait en effet plus attendre.

Cette présente étude démontre non seulement sur quelle base les associations étudiantes ont été créées, mais aussi comment la loi qui les encadre a été élaborée à partir du modèle des associations de salariés. Cette analyse vise à jeter un éclairage sur le droit de grève et la protection dont il jouit, que la loi ne reconnaît qu'à une certaine catégorie de personnes : les salariés.

Depuis les années 1960, les étudiants ont pris pour habitude d'exercer la grève comme outil de protestation contre les mesures gouvernementales à leur endroit³⁶⁷. Les dirigeants en fonction, depuis cette époque n'ont fait que trouver des mesures de sortie de crise sans pour autant se pencher sur la question de la grève dont faisait usage le mouvement étudiant. Cette indifférence a eu pour effet de renforcer l'idée de

³⁶⁵ Robert DUTRISAC et Lisa-Marie GERVAIS, « Fin du sommet sur l'enseignement supérieur- Vers le printemps des réformes », *Le Devoir*, février 2013, en ligne : « <http://www.ledevoir.com/societe/education/371967/vers-le-printemps-des-reformes> » (consulté le 13 Novembre 2013).

³⁶⁶ Comme le dit si bien le professeur Guillaume ROUSSEAU, il s'agit : « de donner aux étudiants la possibilité d'influencer réellement les décisions qui les concernent »; Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, préc., note 120, p. 72.

³⁶⁷ Association des juristes progressistes, préc., note 2632p. 2.

la reconnaissance tacite du droit de grève aux étudiants jusqu'au printemps 2012 où à l'occasion de l'importante grève étudiante, la Cour supérieure a estimé que la loi ne reconnaissait pas explicitement aux étudiants le droit de faire grève³⁶⁸.

Cette décision n'a laissé personne indifférent. La population, ainsi que des personnalités parmi lesquelles nous comptons d'éminents juristes, a eu à se prononcer en donnant leur point de vue et leurs propositions.

Après les confrontations juridiques que la grève étudiante a occasionnées³⁶⁹ et les décisions judiciaires qui en découlent, des réflexions approfondies, ainsi que des approches de solutions s'imposent pour que les prochaines grèves étudiantes, éventuellement, soient mieux circonscrites au plan juridique.

À notre humble avis, de tout ce qui précède, il apparaît clairement que le conflit étudiant communément appelé « grève étudiante » ne correspond pas à la définition de la grève que nous donne le *Code du travail* mais demeure toutefois une grève au sens étymologique du terme. Il s'agit bel et bien d'« un arrêt volontaire et collectif d'une activité, par revendication ou protestation »³⁷⁰ ; et par ailleurs :

« il est pour le moins inusité qu'un gouvernement tente de redéfinir la nature d'un moyen de pression exercé par un groupe d'individus, surtout dans un contexte où il s'agit d'un moyen de pression qui fut exercé régulièrement au cours des cinquante dernières années »³⁷¹.

Aussi, après analyse, on se rend bien compte que la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes*, s'apparente bien sur plusieurs aspects au *Code du travail*. Sa plus grande particularité reste l'inexistence d'une obligation de

³⁶⁸ Michaudville c. Cégep de St-Laurent, préc., note 211, par. 26 à 30.

³⁶⁹ Nous faisons références ici aux différents points de vue des juges et juristes sur la question de la grève étudiante.

³⁷⁰ Définition du mot « grève » selon le Petit Robert, édition 2007.

³⁷¹ Christian BRUNELLE, Louis-Philippe LAMPRON et Myriam ROUSSEL, préc., note 138, p. 854.

négociation et de dispositions relatives à une éventuelle grève étudiante. Néanmoins, il y a lieu de reconnaître que les associations étudiantes constituent des regroupements d'étudiants dont le but, tout comme les associations de salariés, est de protéger et de défendre la collectivité d'individus qu'elles réunissent ou plus largement qu'elles représentent³⁷².

Dans la perspective de consacrer un droit de grève aux associations étudiantes, Il conviendrait d'admettre qu'une mise à jour de la *Loi sur les accréditations et le financement des associations étudiantes* s'impose. Dans cette optique, il serait judicieux d'impliquer les associations étudiantes dans les discussions entourant la mise à jour de la loi pour la prise en compte de leurs points de vue étant donné qu'il s'agit tout de même de sujets suffisamment importants pour elles³⁷³ et susceptibles d'influencer le devenir des étudiants et des futurs étudiants³⁷⁴.

Par ailleurs, d'autres possibilités relatives au droit de grève étudiant existent afin de résoudre le conflit entre droits collectifs et droits individuels qui avaient conduit aux injonctions forçant la tenue des cours aux étudiants dissidents eu égard au contrat étudiant-établissement d'enseignement.

À cet effet, dans le cadre d'une étude, le professeur Rousseau a proposé trois schémas de solutions assez pertinents, qui pour nous méritent d'être soulignés. Il s'agirait dans un premier temps d'inclure une clause de levée des cours au contrat étudiant-établissement, de sorte que l'établissement d'enseignement soit obligé de lever les

³⁷² Pierre VERGE et Gregor MURRAY, préc., note 45, p. 219.

³⁷³ Nous faisons ici référence aux sujets portant sur les droits de scolarité et à l'aide financière aux études.

³⁷⁴ Gabriel NADEAU-DUBOIS, préc., note 3, p. 81, citant Noam CHOMSKY : « Les étudiants qui doivent s'endetter sévèrement afin de poursuivre leurs études peuvent difficilement penser changer la société. Quand tu enfermes quelqu'un dans un système de dettes, il ne peut plus consacrer de temps à penser. Les hausses de frais de scolarité sont en soi une discipline scolaire et lorsqu'ils arrivent à la graduation, non seulement les étudiants sont lourdement endettés, mais ils ont aussi intériorisé cette culture disciplinaire. Ce qui fait d'eux des composantes efficaces de l'économie basée sur la consommation ».

cours en cas de vote de grève, selon les dispositions de la dite clause. Cette insertion se ferait soit par l'entremise du règlement des études de l'établissement, d'un décret ministériel ou par le biais de la loi³⁷⁵.

La seconde suggestion qui a été faite est celle de l'instauration de règles pour la mise sur pied d'un mécanisme de négociation pour aboutir à une convention collective nationale et des conventions collectives locales qui porteraient sur les sujets discutés à la table de négociation³⁷⁶. Cette négociation se déroulerait en deux temps, c'est-à-dire à l'échelle nationale et locale. La négociation à l'échelle nationale devra rassembler les associations étudiantes, le gouvernement et les regroupements d'établissements d'enseignement. Cette réunion porterait sur « les droits de scolarité, le régime d'aide financière aux études, l'encadrement des frais afférents et tout autre sujet touchant directement la condition étudiante que les parties souhaiteraient aborder »³⁷⁷. La négociation à l'échelle locale, quant à elle, impliquerait les établissements d'enseignement pour débattre des pouvoirs et des responsabilités des associations étudiantes locales en vertu de la L.a.f.a.e., et de « tout autre sujet non couvert par la convention nationale que les parties souhaiteraient aborder au niveau local »³⁷⁸.

La convention collective étudiante nationale serait négociée une fois aux cinq ans, reprenant ainsi l'idée de négociation périodique que l'on retrouve en droit du travail. Ainsi, la grève ne pourrait être déclenchée que durant le cours de la négociation d'une nouvelle convention. On peut toutefois se demander ce qui justifierait, sur le plan social, d'accorder un tel pouvoir de négociation aux associations étudiantes, puisque l'enseignement demeure un service public dont les étudiants sont prestataires.

³⁷⁵ Guillaume ROUSSEAU, Marie Danielle ALARIE et Rémi DANYLO, précit., note 120, p. 41.

³⁷⁶ *Id.*, p. 57.

³⁷⁷ *Id.*

³⁷⁸ *Id.*

La dernière suggestion de solution faite par le professeur Rousseau est l'encadrement législatif de la grève étudiante en prenant pour modèle la régulation des grèves en milieu de travail sans pour autant reproduire le mécanisme des conventions collectives. Pour ce faire, des ajustements, des procédures et mêmes des sanctions sont à prévoir dans la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes*³⁷⁹.

Bien encadrer les associations étudiantes aujourd'hui ne serait pas synonyme d'imposer à ces dernières une interdiction d'agir contre les dispositions qui leur portent préjudice. Il y va d'abord de la bonne organisation de la population étudiante tout en définissant son champ d'action. Cela participerait également à la stabilité du climat social relativement à l'impact que pourraient avoir les grèves étudiantes sur la société.

³⁷⁹ *Id.*

Bibliographie

I. Législation

1.1 Lois

1.1.1 Textes constitutionnels

Charte canadienne des droits et libertés (C.c.d.l.) : Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c. 11 (R.-U) dans L.R.C. (1985), App. II, no 44, art. 2d).

1.1.2 Législation fédérale

Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels, S.C. 1907, ch. 20.

1.1.3 Législation de la Saskatchewan

The Public Service Essential Services Act, SS 2008, c. P-42.2.

1.1.4 Législation québécoise

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

Charte de la langue française, L.R.Q., c. C-11, en ligne : < http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_11/C11.html >

Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

Loi des relations ouvrières, S.R.Q. 1941, c. 162 A.

Loi permettant aux étudiants de recevoir l'enseignement dispensé par les établissements de niveau postsecondaire qu'ils fréquentent, L.Q., 2012, c. 12.

Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants, L.R.Q., c. A-3.01.

Loi sur le ministère du Travail, L.R.Q., c. M-32.2

Loi sur les compagnies, L.R.Q., c. C-38.

Loi sur les syndicats professionnels, adoptée en 1924, L.R.Q., c. S-40.

II. Jurisprudence

2.1 Cour suprême du Canada

Alliance de la fonction publique du Canada c. Procureur général du Manitoba, [1987] 1 R.C.S. 424.

Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général), 2015, CSC 1.

Delisle c. Procureur général du Canada, [1999] 2 R.C.S. 989.

Bernard c. Canada (Procureur général), 2014 CSC 13.

Dunmore c. Procureur général de l'Ontario, [2001] 3 R.C.S. 1016.

Edmonton Journal c. Alberta (Procureur général), [1989] 2 R.C.S. 1326.

Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, [2007] CSC 27.

Irwin Toy Ltd. c. Québec, [1989] 1 R.C.S. 927.

Meredith c. Canada (Procureur général), 2015 CSC2.

R.c. Advance Cutting & Coring Ltd., [2001] 3 R.C.S. 209.

Renvoi relatif à la Public Service Employees Relations Act, [1987] 1 R.C.S. 313.

S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd., [2002] 1 R.C.S. 156.

Syndicat des détaillants grossistes et magasins à rayons c. Saskatchewan, [1987] 1 R.C.S. 460.

2.2 Jugements de la Saskatchewan

R. v. Saskatchewan Federation of Labour, 2013 SKCA 43.

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC4.

Saskatchewan v. Saskatchewan Federation of Labour, 2012 SKQB 62.

2.3 Jugements du Québec

Beauséjour c. Cégep de l'Outaouais, 2012 QCCS 1770.

Bécharde c. Université du Québec à Montréal, 2012 QCCS 2134 [Bécharde].

Combey c. Cégep de St-Laurent, 2012 QCCS 1731 [Combey].

De Montigny c. Université du Québec en Outaouais, 2012 QCCS 1919 [De Montigny].

Desrochers-Ruhdorfer c. Cégep de St-Jean-sur-Richelieu, 2012 QCCS 1676 [Desrochers].

Doyon c. Cégep de Saint-Hyacinthe, 2012 QCCS 2159.

Lessard c. Cégep de Sherbrooke, 2012 QCCS 1669 [Lessard].

Carrier c. Université de Sherbrooke, 2012 QCCS 1612 [Carrier].

Louati c. Université du Québec à Rimouski, 2012 QCCS 1728 [Louati].

Michaudville c. Cégep de St-Laurent, 2012 QCCS 1677.

Morasse c. Université Laval, 2012 QCCS 1565.

III. Documentation internationale

Convention (C87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail, 68 R.T.N.U. 17.

Droit syndical de l'O.I.T. Normes et procédures, Bureau international du travail, Genève, 1996, p. 117, en ligne : < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087997.pdf >.

La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale de l'O.I.T., 3^e éd., Genève, O.I.T., 1985.

IV. Doctrine

4.1 Monographies

ABELLA, I., *Le mouvement ouvrier au Canada, 1902-1960*, La société historique du Canada, brochure historique n°28, Ottawa, 1981.

BÉLANGER, P., *Le mouvement étudiant québécois : son passé, ses revendications et ses luttes (1960-1983)*, Montréal, ANEQ, 1984.

COUTU, M., L. L. FONTAINE et G. MARCEAU, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009.

DE LA FOURNIÈRE, M. et F. BORELLA, *Le syndicalisme étudiant*, Éditions Du Seuil, Paris VI^e, 1957.

GRAVEL, E., I. DUPLESSIS et B. GERNIGON, *Le comité de la liberté syndicale : quel impact depuis sa création?*, Genève, Bureau International du travail, 2001.

GAGNON, R. P., *Le droit du travail au Québec*, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, n°619, p.522.

GROUX, G. et J.-M. PERNOT, *La grève*, Paris, Presses de sciences Po, 2008.

MORIN, F., *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec, ses sources législatives et judiciaires*, Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2011.

MORIN, F., J.-Y. BRIÈRE., D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.

NADEAU-DUBOIS, G., *Tenir tête*, Montréal, Lux Éditeur, 2013.

PIOTTE, J.-M., *Un syndicalisme de combat*, Montréal, éd. Coopératives Albert St-martin de Montréal, 1977.

PERROT, M., *Les ouvriers en grève. France, 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton, 1974.

VERGE, P., La liberté d'expression est-elle en phase avec l'action syndicale? , Les Cahiers de droit, vol. 53, n°4, 2012, en ligne : < <http://id.erudit.org/iderudit/1013008ar> >.

VERGE, P., *Le droit de grève, fondements et limites*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1985.

VERGE, P. et G. MURRAY, *Le droit et les syndicats - aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les presses de l'Université Laval, 1991.

VERGE, P. et G. VALLÉE, *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Éditions Yvon Blais, 1997, p.106.

VERGE, P., G. TRUDEAU et G. VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Éditions Thémis, 2006.

4.2 Articles de périodiques et études d'ouvrages collectifs

BRUNELLE, C., M. COUTU et G. TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007) 48 *Cahiers de droit*, n° 1 et 2, p. 5, en ligne : < <http://hdl.handle.net/1866/2185> >.

BRUNELLE, C., L.-P. LAMPRON et M. ROUSSEL, « La liberté d'expression en contexte de crise : Le cas de la grève étudiante », (2012) 53 *Cahiers de droit*, en ligne : < <http://id.erudit.org/iderudit/1013009ar> >.

MARSAN, B., « Pourquoi le syndicalisme étudiant », dans *Recueil de textes sur l'histoire du mouvement étudiant québécois*, Association pour une solidarité syndicale étudiante, Hiver 2005, en ligne : < http://ancien.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/recherches_analyses/Pourquoi%20le%20syndicalisme%20%E9tudiant.pdf >.

MOREAU, P. et N. MARTEL, « Le devoir de juste représentation », (2009), *LexisNexis Canada*, p. 1, en ligne : < <http://www.lexisnexis.com/ca/legal/results/tocBrowseNodeClick.do?rand=0.13112189769160076&tocCSI=353112&clickedNode=TAAE> >.

ROUSSEAU, G., M. D. ALARIE et R. DANYLO, « La grève étudiante à la lumière du droit : De l'impasse judiciaire aux solutions politiques » (2013) en ligne : < <http://www.taceq.org/wp-content/uploads/2013/02/LA-GR%C3%88VE-%C3%89TUDIANTE-%C3%80-LA-LUMI%C3%88RE-DU-DROIT.pdf> >.

TRUDEAU, G., « La grève au Canada et aux États-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », 2004, 38 *La revue juridique Thémis*, n°1, p.3.

VERGE P., « La liberté d'expression est-elle en phase avec l'action syndicale? », (2012) 53 *Cahiers de droit* 813, en ligne : < <http://id.erudit.org/iderudit/1013008ar> >.

VERGE, P., « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association », (2009) 50 *Cahiers de droit* 267, en ligne : < <http://id.erudit.org/iderudit/043969ar> >.

4.3 Documents gouvernementaux

Comité d'accréditation, *Révision de la loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants*, document de consultation, Québec, Direction générale du financement et de l'équipement de l'enseignement supérieur, 2003, en ligne : < <http://studentunion.ca/docs/qc/Quebec%20%20Revision%20de%20la%20loi> >.

[%20sur%20accreditation%20et%20le%20financement%20des%20associations%20et%20udiantes.pdf](#) >.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Un plan de financement des universités équitables et équilibré : Pour donner au Québec les moyens de ses ambitions, Québec, Ministère des finances, mars 2011, en ligne : < <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2011-2012/fr/documents/Education.pdf> >.

4.4 Thèse / Mémoire

LEDUC, A., *UGEQ : Centrale syndicale étudiante : L'idéologie syndicale au sein du mouvement étudiant Québécois des années 1960*, Mémoire de Maîtrise déposé au département d'Histoire de l'Université du Québec à Montréal, mars 2010, [Consulté en ligne <http://www.archipel.uqam.ca/3539/1/M11563.pdf>].

4.5 Presse

BEAUDET, M., « Grève étudiante, injonctions et briseurs de grève : appeler un chat un chat », *La Presse*, 5 mai 2012, en ligne : < <http://www.lapresse.ca/debats/le-cercle-la-presse/actualites/201205/05/48-239-grève-etudiante-injonctions-et-briseurs-de-grève-appeler-un-chat-un-chat.php> >.

DUTRISAC, R., et L.-M. GERVAIS, « Fin du sommet sur l'enseignement supérieur- Vers le printemps des réformes », *Le Devoir*, février 2013, en ligne : < <http://www.ledevoir.com/societe/education/371967/vers-le-printemps-des-reformes> >.

« Grève étudiante – La démocratie du vote étudiant remise en cause au collège Héritage et à l'UQO », *Radio-Canada*, 16 mars 2012, en ligne : < <http://fr-ca.actualites.yahoo.com/gr%C3%A8ve-%C3%A9tudiante-la-d%C3%A9mocratie-du-vote-%C3%A9tudiant-remis-205808730.html> >.

« Les grèves étudiantes au Québec : quelques jalons », *Radio-Canada*, mars 2012, en ligne : < <http://www.radio-canada.ca/sujet/Droits-scolaire/2012/02/14/003-droits-greve-chrono.shtml> >.

LEVESQUE, C., « Les dessous de la grève », *Montréal campus*, 7 décembre 2011, en ligne : < <http://montrealcampus.ca/2011/12/les-dessous-de-la-greve/> >.

4.6 Autres ressources électroniques

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, *Journal des Débats*, Commission permanente de l'éducation, « Étude du projet de loi n° 32 – *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* », 32^e lég., 4^e sess., 16 juin 1983.

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, *Journal des Débats*, Commission permanente de l'éducation, 4^e sess., 32^e lég., 20 juin 1983, n°119, « Étude du projet de loi n° 32 - *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'étudiants* », p. B-6375.

Association des juristes progressistes, *Grève étudiante : Perspectives juridiques et historiques*, 2013, en ligne : < <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Xm1qOUgndS8J:ajpquebec.org/%3Fp%3D361%26aid%3D410%26sa%3D1+&cd=2&hl=fr&ct=clnk&gl=ca> >.

Association des juristes progressistes, *L'AJP dénonce la judiciarisation du conflit étudiant*, en ligne : < <http://ajpquebec.org/?p=153> >.

Confédération des associations d'étudiants, « Enjeux liés à l'encadrement du droit de grève étudiant », 2013, en ligne : < http://www.cadeul.ulaval.ca/envoi/CAE_13_03_22_Droit_de_greve.pdf >.

Fédération syndicale étudiante, *Bases fondamentale du syndicalisme étudiant*, édition n°5, Juillet 2003, en ligne : < <http://studentunion.ca/international/france/Base%20fondamentale%20du%20syndicalisme%20etudiant.pdf> >.

HÉBERT, K., *Impatient d'être soi-même : les étudiants montréalais, 1895-1960*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Enseignement supérieur » 2008, en ligne :

<
http://books.google.ca/books?id=L7MKKyJAZ4gC&pg=PA204&lpg=PA204&dq=la+charte+de+l'%C3%A9tudiant+universitaire+de+1961&source=bl&ots=d9akPftW4a&sig=Fi-RqsYHmjIXFltGzNADQaYtSw&hl=fr&sa=X&ei=-N5AUu_ML4uh4AOdx4DQDQ&ved=0CFMQ6AEwBA#v=onepage&q=la%20charte%20de%20l'%C3%A9tudiant%20universitaire%20de%201961&f=false>.

LABROSSE, A., « La présence syndicale au Québec en 2012 », Direction de l'information sur le travail, 23 août 2013, p. 5, en ligne : <
http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/pres_synd2012.pdf>.

LAFRANCE, X., et A., SEARS, « Appuyons la grève étudiante au Québec. Non à la répression », *Presse-toi à gauche*, 5 juin 2012, en ligne : <
<http://www.pressegauche.org/spip.php?article10596>>

Réalités Canadiennes, *Le travail et les syndicats au Canada*, Po CANADA, S2-184/4-1988.

4.7 Autres sources

Petit Robert, Edition 2007.

Olivier FILLIEULE, Lilian MATHIEU et Cécile PÉCHU (dir.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2009.