

MONOGRAPHIE

numéro 8

LE DROIT QUÉBÉCOIS
DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE
DES SYNDICATS
EN CAS DE GRÈVE ILLÉGALE

par

Claude D'Aoust
et
Louise Verschelden

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale « A »
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la Collection :

Gilles Guérin

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jean-Pierre Daubigny
Jacques Desmarais
Viateur Larouche

Comité consultatif :

Huguette Demers	Jean-Guy Frenette	Fernand Morin
Gaston DesCôteaux	Jean-Denis Gagnon	Florian Ouellet
Jacques Dofny	Alan Gold	Marcel Pepin
Jacques Doyon	Jacques Grandmaison	Arnaud Sales
Ghislain Dufour	Gérald Marion	Pierre Verge
Roger Ferragne		

© École de relations industrielles
Tous droits réservés
Dépôt légal, 2^e trimestre 1980

ISBN 2-89067-007-4
ISSN 0708-9945

NOTES BIOGRAPHIQUES

Claude D'AOUST est professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeur de droit du travail depuis plus de douze ans, il a étudié les aspects économiques et juridiques des relations de travail comme étudiant, praticien et chercheur depuis 1964.

Louise VERSCHULDEN est diplômée de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, dont elle détient le baccalauréat et la maîtrise en relations industrielles. La présente monographie est une version modifiée de son mémoire de maîtrise, préparé sous la direction de Claude D'Aoust.

RÉSUMÉ

Le but de cet ouvrage est l'étude de la jurisprudence des tribunaux de droit commun et d'arbitrage en matière de responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale.

L'examen de la jurisprudence de droit commun se limite aux décisions québécoises, celles-ci étant suffisamment nombreuses pour permettre une analyse valable ; d'autre part, des différences notables existant entre le système de responsabilité délictuelle du *Code civil* et celui du *tort law*, nous avons jugé préférable de ne pas entremêler les deux types de jurisprudence.

En ce qui a trait à la jurisprudence arbitrale, nous avons puisé abondamment dans celle des autres provinces. Il y a plusieurs raisons à cela. En premier lieu, notre jurisprudence en la matière est au mieux embryonnaire. Nous postulons cependant qu'elle se développera en s'inspirant de la jurisprudence des provinces de *common law*, comme cela s'est fait dans tant d'autres matières soumises à l'arbitrage. Cela sera rendu possible par le fait que les arbitres, tant anglo-canadiens que québécois, tamisent en quelque sorte le droit commun pour n'en retenir que les grands principes dans leurs décisions. À cet égard, les différences entre les deux régimes de responsabilité civile dont nous faisons état tantôt s'estompent. Ainsi évolue le droit du travail québécois et canadien.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A — Recueils de jurisprudence

A.L.R.	Alberta Law Reports.
B.C.R.	British Columbia Reports.
B.R.	Rapports judiciaires officiels de Québec / Cour du Banc de la Reine (en appel).
C.A.	Recueils de jurisprudence du Québec, Cour d'appel.
C.L.L.C.	Canadian Labour Law Cases.
C.S.	Rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure.
D.L.R.	Dominion Law Reports 2d — second series 3d — third series.
L.A.C.	Labour Arbitration Cases.
M.P.R.	Maritime Provinces Reports.
Man. R.	Manitoba Reports.
N.B.R.	New Brunswick Reports.
N.S.R.	Nova Scotia Reports.
N. & P.E.I.R.	Newfoundland & Prince Edward Island Reports.
O.L.R.	Ontario Law Reports.
O.R.	Ontario Reports.
O.W.R.	Ontario Weekly Reporter.
R.C.S./S.C.R.	Rapports de la Cour suprême du Canada.
R.D.C.D.	Recueil des décisions sur les conflits de droit.
R.D.T.	Revue de droit du travail.
R.L.	Revue légale.
S.A.G.	Sentences arbitrales de griefs (Québec).
S.L.R.	Saskatchewan Law Reports.
W.W.R.	Western Weekly Reports.

B — Tribunaux

A.C.A.	Alberta Court of Appeal.
A.S.C.	Alberta Supreme Court.
B.-C. C.A.	British Columbia Court of Appeal.
B.-C. S.C.	British Columbia Supreme Court.
B.R.	Banc de la Reine (Cour du).
C.A.	Cour d'appel (Québec).
C.P.	Conseil privé.
C.P.	Cour provinciale.

C.S.	Cour supérieure (Québec).
H.L.	House of Lords.
Man. C.A.	Manitoba Court of Appeal.
Man. S.C.	Manitoba Supreme Court.
N.-B. C.A.	New-Brunswick Court of Appeal.
N.-B. S.C.	New-Brunswick Supreme Court.
N.C.A.	Newfoundland Court of Appeal.
N.S.C.	Newfoundland Supreme Court.
N.-S. C.A.	Nova-Scotia Court of Appeal.
N.-S. S.C.	Nova-Scotia Supreme Court.
O.L.R.B.	Ontario Labour Relations Board.
Ont. C.A.	Ontario Court of Appeal.
Ont. H.C.	Ontario High Court.
Ont. S.C.	Ontario Supreme Court.
P.E.I. C.A.	Prince Edward Island Court of Appeal.
P.E.I. S.C.	Prince Edward Island Supreme Court.
Sask. C.A.	Saskatchewan Court of Appeal.
Sask. S.C.	Saskatchewan Supreme Court.
T.t.	Tribunal du travail (Québec).

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations	7
Introduction	13
Chapitre I — Principes de responsabilité civile	17
Introduction	17
Section 1 — La responsabilité civile	18
A — La faute	18
B — Le préjudice	20
C — Le lien de causalité	21
Section 2 — La responsabilité délictuelle et la responsabilité contractuelle	23
A — La nature de l'obligation	23
B — Les conditions d'existence du régime délictuel de responsabilité	24
Section 3 — La responsabilité des syndicats	25
A — Responsabilité directe du syndicat	25
B — Responsabilité du syndicat pour ses agents	26
Sommaire	27
Chapitre II — La responsabilité délictuelle des syndicats en cas de grève illégale	29
Introduction	29
Section 1 — Juridiction des tribunaux de droit commun	30
Section 2 — Les parties	31
A — Les demandeurs : employeur ou tiers	31
B — Les défendeurs : syndicats	32
Section 3 — La faute délictuelle de grève	33
Section 4 — Les auteurs de la grève	35
A — Responsabilité des individus	35
B — Responsabilité des dirigeants syndicaux	36

Section 5 — Le préjudice et le lien de causalité ..	41
Section 6 — L'arrêt de travail justifié par les circonstances	43
Chapitre III — La responsabilité des syndicats en cas de violation d'une clause de renonciation à la grève dans la convention collective	47
Introduction	47
Section 1 — Les recours en vertu de la convention collective	47
Section 2 — La juridiction comparée de l'arbitre de griefs	48
A — L'arbitrabilité du grief	49
B — Le pouvoir accordé à l'arbitre de griefs	52
C — L'octroi de dommages-intérêts	53
Section 3 — Le pouvoir d'accorder des dommages en cas de violation d'une clause de renonciation à la grève selon la jurisprudence arbitrale québécoise	54
Section 4 — La jurisprudence arbitrale sur le mérite de la question	57
A — Conditions nécessaires à la responsabilité contractuelle	58
1 — Existence d'un contrat	58
2 — Une activité illégale	59
3 — Une obligation explicite dans la convention collective	61
4 — Une faute des dirigeants syndicaux	62
5 — Un préjudice	63
B — Le devoir imposé aux dirigeants syndicaux	64
C — La possibilité d'une justification	68
Conclusion	70
 Conclusion	 73
 Bibliographie	 75

REMERCIEMENTS

Cette étude a été faite à l'aide d'une subvention du Fonds du Colloque de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. À cet égard, nos remerciements s'adressent ultimement à tous ceux qui, au cours des dix dernières années, se sont inscrits à notre colloque annuel.

Sur le plan de la forme et du contenu, les professeurs Gaston DesCôteaux et Jean-Denis Gagnon nous ont assistés de leurs conseils. Cette aide a été grandement appréciée.

Nous remercions enfin madame Nicole Durany, qui s'est chargée avec patience de la préparation du manuscrit.

INTRODUCTION

Les syndicats sont parfois aux prises avec la justice. L'action en dommages-intérêts contre un syndicat se rencontre assez régulièrement, depuis quelques années surtout, pour qu'on y prête quelque attention. Des grèves illégales se produisent chaque année, et les procédures judiciaires, quand elles s'ensuivent, attirent l'attention du public. Les sommes en jeu sont quelquefois gigantesques, l'événement rapporté fait souvent sensation.

Dans cette étude, nous voulons avant tout connaître l'état de notre droit sur la question de la responsabilité civile des syndicats en pareil cas. Nous verrons comment notre système juridique réagit devant ce phénomène relativement nouveau, les règles de la responsabilité civile qui visent essentiellement l'individu étant appliquées à des groupements.

Bien que cette étude se veuille avant tout une étude de droit positif, nous nous réservons la possibilité d'émettre quelques critiques ou perspectives de solutions là où nous le jugerons à propos.

Comme toute étude de droit positif, celle-ci comportera un aspect théorique par l'exposé du cadre juridique établi par nos règles de droit et un aspect plus pragmatique, par l'analyse de la jurisprudence.

Toutefois, il sera fait mention occasionnellement de certaines décisions rendues dans les autres provinces du Canada par des tribunaux de droit commun ou des tribunaux d'arbitrage de grief.

Ainsi, l'étude théorique et l'étude pratique apporteront un éclairage plus complet sur la situation de notre droit en ce qui concerne la responsabilité civile des syndicats du fait de la grève illégale. De même, l'apport de notes comparatives permettra une meilleure compréhension de la situation actuelle et des possibilités d'avenir de notre droit relativement à ce problème.

Une limite de cette étude se rapporte à la période étudiée. Bien que les grèves illégales ne soient pas un phénomène nouveau, les poursuites judiciaires en résultant demeurent cependant un fait relativement récent.

NOTE LIMINAIRE SUR LA NUMÉROTATION DES ARTICLES DU *CODE DU TRAVAIL* : en raison d'une certaine confusion régnant dans le milieu des relations de travail à ce sujet, nous avons préféré — au moment d'écrire ces lignes — ne pas tenir compte de la refonte des lois de 1977. La confusion dissipée, le lecteur pourra aisément faire lui-même la conversion.

Au Québec, le principal arrêt sur la question de la responsabilité civile des grévistes et des syndicats à la suite d'une grève illégale demeure l'arrêt *Gaspé Copper Mines*¹, en 1958, qui trouva son aboutissement douze ans plus tard². Aux fins de l'analyse jurisprudentielle, la période couverte dans notre étude s'étend donc de 1958 à nos jours.

Une seconde limite tient à la nature même de l'analyse jurisprudentielle. La jurisprudence est, avec la loi, la doctrine et la coutume, source de droit. Dans notre système de droit civil, la suprématie du *Code civil* sur la jurisprudence ne peut être contestée. Cependant, on remarque depuis quelques années l'importance grandissante de la jurisprudence³.

L'analyse jurisprudentielle devient ainsi très importante dans l'étude d'un problème juridique quel qu'il soit.

La jurisprudence demeure cependant limitée par la valeur et la portée que lui accordent nos juges et nos arbitres. Ainsi se pose la question du *stare decisis* ou doctrine de l'autorité du précédent. Pour comprendre la portée d'une décision judiciaire, il faut avant tout considérer de quel tribunal elle émane.

La Cour suprême du Canada se sent liée par ses propres décisions.

D'après sa place dans la hiérarchie des tribunaux, on aurait cru que la Cour d'appel du Québec se croirait absolument liée par les décisions de la Cour suprême. Or, il semble que ce ne soit pas tout à fait le cas. Une certaine indépendance des juges de la Cour d'appel se manifeste à l'égard des décisions de la Cour suprême, précise Nicole Bernier, qui ajoute cependant :

*« Cet esprit d'indépendance, manifesté par les juges de la Cour d'appel depuis quelque temps, n'est cependant pas généralisé, et les juges se soumettent souvent à la jurisprudence lorsque celle-ci est bien établie par une quantité d'arrêts antérieurs »*⁴.

Par contre, le juge Pigeon affirme que :

« ... la doctrine du stare decisis est une doctrine qui, au niveau

1. *Gaspé Copper Mines Ltd v. United Steelworkers of America*, (1964) 65 C.L.L.C. par. 14 042 (C.S.) ; conf. par (1967) B.R. 487 (sous nom *U.S.W.A. v. Gaspé Copper Mines Ltd*).

2. *U.S.W.A. v. Gaspé Copper Mines Ltd*, (1970) R.C.S. 362.

3. Voir : Nicole BERNIER, « L'autorité du précédent judiciaire à la Cour d'appel du Québec », *R.J. Thémis*, vol. 6, n° 3, 1971, pp. 535-561. Voir aussi A. POPOVICI, « Dans quelle mesure la jurisprudence et la doctrine sont-elles sources de droit au Québec ? », *R.J. Thémis*, vol. 8, n° 2, 1973, pp. 189-199.

4. Nicole BERNIER, *loc. cit.*, p. 543.

de la Cour suprême, a la même valeur dans la province de Québec que dans le reste du Canada »⁵.

La Cour d'appel du Québec considère qu'elle a le devoir de protéger notre droit contre les influences étrangères, sur des questions de droit civil. En ce sens, elle résistera à la réception de la doctrine du *stare decisis*.

Notre Cour supérieure, pour sa part, se sent liée par les décisions de la Cour d'appel.

Quant aux attitudes des arbitres face aux précédents⁶, elles sont plus mal connues. On fait généralement beaucoup moins usage de la jurisprudence en arbitrage de grief qu'en droit civil. Ceci s'explique par le fait que, pour l'arbitre, la loi et la convention collective sont les deux principales sources de droit. L'arbitre ne peut cependant pas laisser de côté les décisions des tribunaux ordinaires surtout s'ils sont au sommet de la hiérarchie judiciaire. C'est par souci de cohérence, de constance et d'équité⁷ que les arbitres tiennent compte de la jurisprudence des tribunaux. Quant à l'ensemble des décisions arbitrales antérieures, elles servent de précédents dans la mesure où une règle générale se retrouve dans une très grande majorité de conventions collectives, sans que la formulation particulière dans une convention n'en modifie la teneur générale, comme c'est le cas en matière disciplinaire par exemple. Même si en principe l'arbitre n'est pas lié par une jurisprudence même fortement majoritaire, il lui sera difficile sur le plan pratique de ne pas en tenir compte.

Une troisième limite, d'ordre plus pratique, doit aussi être soulignée. Elle concerne les recueils de jurisprudence. Que ce soit en jurisprudence ordinaire ou en jurisprudence arbitrale, les arrêstistes ont entière discrétion dans le choix des décisions à publier. Ils peuvent choisir d'en publier certaines, d'en résumer d'autres ou d'omettre celles qu'ils jugent moins importantes. Nous ne pouvons donc jamais être certains de la représentativité de ces décisions.

Cette étude comporte, comme nous l'avons dit plus haut, deux aspects : l'un théorique, le second plus pragmatique. Un premier chapitre portera donc sur les principes de responsabilité civile

5. L.-P. PIGEON, « Rédaction et interprétation des lois », Editeur officiel du Québec, Collection « Etudes juridiques », 1978, 70 p., à la p. 45.

6. Voir sur cette question : Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *L'arbitrage des griefs au Québec*, Département de Relations Industrielles de l'Université Laval, Collection « Relations de travail », n° 9, Québec, 1975, 399 p., aux p. 76-83.

7. Le pouvoir de surveillance qu'exerce la Cour supérieure sur les décisions arbitrales en matière de juridiction est un facteur qui, également, joue en ce sens.

régissant notre droit. Responsabilité délictuelle et responsabilité contractuelle y seront définies et différenciées quant à la nature des obligations qui les fondent et quant à leurs conditions d'existence respectives. Ces principes de responsabilité civile seront analysés en relation avec la question de la grève illégale et de la responsabilité des syndicats.

Un deuxième chapitre fera l'analyse de la jurisprudence des tribunaux de droit commun sur la responsabilité délictuelle des syndicats en cas de grève illégale.

Dans un troisième (et dernier) chapitre, nous analyserons la jurisprudence arbitrale sur la responsabilité « contractuelle » des syndicats, c'est-à-dire la responsabilité encourue à la suite d'une violation d'une clause de renonciation à la grève comprise dans la convention collective.

CHAPITRE I

PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ CIVILE ⁸

Introduction

Sur le plan de la responsabilité civile, les syndicats peuvent poursuivre ou être poursuivis en dommages-intérêts. Les syndicats sont considérés comme des entités juridiques capables de répondre en justice des délits qu'ils commettent soit directement, soit par leurs agents ou représentants ⁹.

De plus, les syndicats peuvent également endosser la responsabilité civile contractuelle puisque la convention collective est généralement perçue comme un contrat par les tribunaux ¹⁰. La convention collective crée des droits mais aussi des obligations pour les parties. Un manquement à une obligation de la convention collective est vu comme une faute contractuelle et entraîne la responsabilité de son auteur.

Ainsi, la violation d'une clause de renonciation à la grève (*no-strike clause*) dans la convention collective peut entraîner la responsabilité contractuelle du syndicat signataire envers l'employeur.

De même, une grève illégale peut constituer une faute délictuelle et entraîner la responsabilité délictuelle du syndicat en cause

8. Le lecteur ayant reçu une formation juridique est invité à passer au chapitre suivant, celui-ci étant consacré à un exposé élémentaire des principes de responsabilité civile. Voir cependant la note 10, *infra*.

9. *United Steelworkers of America v. Gaspé Copper Mines Ltd.*, (1970) R.C.S. 362; Voir aussi: *Société canadienne de métaux Reynolds v. C.S.N. et autres*, C.S. (Montréal), n° 79-144, le 6 février 1979, (J.V. MASSON). Cette décision sera revue en détail ultérieurement. Au sujet de la personnalité juridique des syndicats, voir: André ROUSSEAU, « Les syndicats ont-ils une âme... juridique? », *Revue du Barreau canadien*, vol. 53, 1975, pp. 126-134; Guy M. DESAULNIERS, « Le statut juridique des syndicats dans la province de Québec », *Revue de l'association québécoise pour l'étude comparative du droit*, Montréal, 1966, pp. 195-202; AMERICAN BAR ASSOCIATION, *The Labor Relations Law of Canada*, B.N.A. Books, Washington, 1977, 241 p.

10. Voir: *Le Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. La Compagnie Paquet Ltée.*, (1959) R.C.S. 206; *Steinberg's Limitée v. Le Comité paritaire de l'alimentation au détail et autres*, (1968) R.C.S. 971, à la p. 977. La thèse contractuelle sur la nature de la convention collective est éminemment discutable. Toutefois, nous la retiendrons ici vu sa commodité. C'est pourquoi nous parlerons dans notre exposé de responsabilité « contractuelle » (plutôt que conventionnelle), par opposition à la responsabilité délictuelle, les deux termes étant utilisés couramment en droit.

Le lecteur voudra bien considérer que la présente note tiendra lieu de guillemets qui alourdiraient les pages qui suivent.

à l'égard de l'employeur ou des tiers, c'est-à-dire à l'égard de quiconque subira un préjudice causé directement par cette grève illégale.

Les deux aspects de la responsabilité civile feront l'objet des considérations suivantes. Auparavant, mentionnons pour le bénéfice du lecteur, que la responsabilité pénale du syndicat peut aussi être engagée à la suite d'une grève illégale. En effet, l'article 98 du *Code du travail*, qui prohibe le recours à la grève pendant la durée de la convention collective, prévoit des pénalités pour les syndicats de salariés participant à une grève illégale. De plus, les salariés qui organisent une grève illégale ou y participent perdent, à l'égard de l'article 380 du *Code criminel* relatif à la violation criminelle d'un contrat, l'impunité dont ils jouiraient si leur grève était légale.

Ces deux derniers types de responsabilité ne concernent pas la responsabilité civile et ne font donc pas l'objet de notre propos.

Nous voulons, dans ce chapitre, faire comprendre au lecteur les distinctions fondamentales entre la responsabilité *délictuelle* et la responsabilité *contractuelle*. Ces distinctions constituent le nœud théorique de notre étude. De plus, la responsabilité directe des syndicats ainsi que leur responsabilité pour le fait de leurs agents sont des notions qui, selon nous, demandent à être précisées.

Section 1 — La responsabilité civile

Il existe deux ordres de responsabilité civile : la responsabilité contractuelle et la responsabilité délictuelle. Au plan des concepts, les similitudes sont très grandes. Mais il existe entre ces deux ordres de responsabilité des différences réelles qu'il faudra se rappeler tout au long de cette étude.

Qu'il s'agisse de responsabilité délictuelle ou contractuelle, les conditions générales de la responsabilité civile demeurent la faute, le préjudice et le lien de causalité.

A — La faute

Il n'est pas facile de définir la faute¹¹. Retenons que la faute constitue un manquement à une obligation préexistante. Cette obligation peut être reliée implicitement à un contrat ou peut être reliée à un devoir plus général de ne pas nuire à autrui.

11. Voir : J.-L. BAUDOUIN, *La responsabilité civile délictuelle*, P.U.M., 1973, au ch. II ; A. et R. NADEAU, *Traité pratique de la responsabilité civile délictuelle*, Wilson & Lafleur Ltée, Montréal, 1971, à la section 1 du ch. II.

Un manquement à une obligation contractuelle est une faute contractuelle. Un manquement à l'obligation légale de diligence envers autrui instituée aux articles 1053 et suivants du *Code civil*, constitue une faute délictuelle¹². L'une comme l'autre sont des fautes civiles.

La commission d'une faute contractuelle entraîne une obligation légale de réparer le préjudice ainsi causé. La responsabilité de l'auteur d'un délit civil se fonde sur l'article 1053 C.c. :

« art. 1053 Toute personne capable de discerner le bien du mal est responsable du dommage causé par sa faute à autrui, soit par son fait, soit par imprudence, négligence ou inhabileté. »

Un syndicat peut également être tenu responsable de la faute de ses officiers dans l'exercice de leurs fonctions. Cette responsabilité pour le fait d'autrui se base sur l'article 1054 C.c. :

« art. 1054 Elle est responsable non seulement du dommage qu'elle cause par sa propre faute, mais encore de celui causé par la faute de ceux dont elle a le contrôle, et par les choses qu'elle a sous sa garde. (...)

(Alinéa 7) Les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et ouvriers dans l'exécution des fonctions auxquelles ces derniers sont employés. »

On voit ainsi que pour qu'il y ait responsabilité, il faut qu'il y ait faute. Sans faute, pas de responsabilité. Ainsi, les grévistes en grève *légale*, ne sont pas en faute et le préjudice économique qu'ils font subir à leur employeur ou à des tiers ne peut alors entraîner leur responsabilité.

Par contre, tout arrêt de travail qui se produit pendant la vie de la convention collective, contrairement aux lois du travail en vigueur¹³, constitue une faute puisqu'il s'agit là d'un acte illégal. La violation d'une loi constitue une faute délictuelle¹⁴.

Cependant la faute seule ne suffit pas à entraîner la responsabilité délictuelle des grévistes. Il faut encore qu'ils aient infligé un dommage réel à autrui (préjudice) et que l'arrêt de travail soit la

12. Elle sera appelée quasi-délictuelle si le manquement ne fut pas volontaire. Voir A. et R. NADEAU, *op. cit.*, p. 6.

13. Il en va autrement si une clause prévoit la réouverture de la convention collective. Voir l'article 95 C.c.

14. Voir : J.-L. BAUDOUIN, *op. cit.*, pp. 50-51.

cause directe de ce dommage (lien de causalité). La faute n'est qu'un des éléments de la responsabilité.

En plus de constituer une faute délictuelle, l'arrêt de travail peut constituer une faute contractuelle¹⁵. Pour cela, il est nécessaire que cet acte constitue une violation d'une obligation de la convention collective.

La convention collective est source d'obligations entre les parties et une clause de renonciation à la grève constitue pour le syndicat et les membres qu'il représente une obligation d'assurer la poursuite des activités de l'entreprise pendant la durée de la convention collective. L'arrêt de travail entre donc *prima facie* en contradiction avec cette obligation. Il y a tout lieu de voir dans cet acte une violation d'une obligation de la convention collective, une faute contractuelle.

Si un même arrêt de travail peut constituer à la fois une faute délictuelle et une faute contractuelle, le plaignant (pourvu qu'il y ait préjudice et lien de causalité) devra choisir de porter son action soit selon le régime délictuel, soit selon le régime contractuel¹⁶.

B — Le préjudice

La simple commission d'une faute civile qui ne causerait pas de préjudice ne pourrait entraîner la responsabilité civile.

On voit cependant que la faute dont il est question à propos d'un arrêt de travail pendant la durée d'une convention collective cause souvent un préjudice à l'employeur surtout quand il y a arrêt de production. Les pertes économiques, coûts d'entretien, salaires versés au personnel non participant, etc., sont des dommages relativement faciles à prouver pour l'employeur ou pour les tiers affectés directement par l'arrêt de travail.

La réparation du dommage est alors recherchée par une compensation pécuniaire accordée au demandeur sous forme de dommages-intérêts¹⁷.

15. Voir la remarque faite à la note 10, *supra*.

16. Selon le droit québécois, le demandeur ne pourrait obtenir deux indemnités pour le même dommage. Voir : J.-L. BAUDOIN, *op. cit.*, pp. 15-18. Il peut cependant cumuler deux recours, l'un contractuel, l'autre délictuel dans une même action. Voir : A. et R. NADEAU, *op. cit.*, pp. 28-32 ; Paul-A. CREPEAU, « Des régimes contractuel et délictuel de responsabilité civile en droit civil canadien », 22 *R. du B.*, n° 9, nov. 1962, pp. 501-557. Voir par analogie les articles 940 et suivants du *Code de procédure civile*.

17. Voir : a. 1073 C.c. « Les dommages-intérêts dus au créancier sont, en général, le montant de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé (...) ».

En matière délictuelle, le tribunal accordera une compensation pour les dommages directs causés par l'acte fautif, qu'ils aient été prévisibles ou non. En matière contractuelle cependant, on n'accorde une compensation que pour les dommages prévisibles au moment de la commission de l'acte fautif¹⁸.

Cette compensation n'a pas pour but de punir l'auteur de la faute pour sa conduite répréhensible. Elle n'a pour but que de réparer la perte subie par le demandeur. Il ne saurait donc être question de dommages exemplaires¹⁹.

C — Le lien de causalité

Différent de la faute elle-même, le lien de causalité met en relation directe la faute et le préjudice subi. L'existence d'une faute et d'un préjudice n'entraînent la responsabilité civile de l'auteur de la faute que si le préjudice fut directement causé par sa faute.

Quand la faute et le préjudice sont prouvés il n'existe cependant pas de responsabilité automatique pour l'auteur de la faute. En cas d'arrêt de travail illégal, le syndicat n'est pas automatiquement responsable. Il se peut que cet arrêt de travail soit causé par certains individus « indisciplinés »²⁰. Le seul fait qu'il y ait eu arrêt de travail ne suffit donc pas à engager la responsabilité légale du syndicat. Sa responsabilité n'est engagée que si les officiers syndicaux ont commis une faute de comportement lors de l'incident²¹. À ce moment seulement il y aura un lien causal entre l'arrêt de travail comme tel et le préjudice subi par l'employeur.

En certains cas, la détermination du lien de causalité ne pose pas de problèmes, tellement celui-ci paraît évident aux tribunaux ; dans d'autres cas, l'existence du lien de causalité est le nœud du litige.

Quant à l'employeur, le lien de causalité entre les dommages subis et l'arrêt de travail illégal demeure généralement assez simple à prouver. C'est souvent une question d'évidence, ou du

18. J.-L. BAUDOIN, *op. cit.*, p. 80.

19. Du moins, c'est la règle au Québec. Les provinces de *common law*, par contre, restent dans certains cas fidèles à cette ancienne doctrine des dommages exemplaires (*punitive damages*). Voir : G.H.L. FRIDMAN, « Punitive Damages in Tort », *Can. Bar. Rev.*, vol. 48, 1970, pp. 373-409.

20. Voir plus loin au sujet des distinctions qui s'imposent, selon que les simples membres sont les instigateurs d'un arrêt de travail (*wildcat strike*) ou que les officiers du syndicat en soient la cause, active ou passive.

21. « D'autre part, ce n'est pas tant le manquement à ce devoir considéré seul et d'une façon abstraite qui est constitutif de faute, mais bien ce manquement lorsqu'il est dû à une erreur de conduite que n'aurait pas commise un homme raisonnable », J.-L. BAUDOIN, *op. cit.*, p. 43.

moins, d'un dommage qui est la conséquence « directe », « logique », et « immédiate » de la faute.

Par contre, le problème se complique lorsque la responsabilité délictuelle du syndicat est mise en cause par un tiers.

Ainsi, une entreprise qui accuse des pertes financières importantes pendant une grève illégale des postiers devra prouver que ces pertes résultent bien *directement* et *immédiatement* de cette grève des postiers et non pas d'autres causes directes²².

De la même manière, les héritiers d'une personne tuée dans une émeute alors que les policiers municipaux sont illégalement en grève doit établir un lien de causalité direct et immédiat²³.

Mais il faut ici signaler un aspect particulier de la question du lien de causalité. En effet, certains arrêts de travail illégaux surviennent de façon spontanée, les salariés réagissant le plus souvent à un événement se produisant dans leur milieu de travail. La question sera alors de savoir si le dommage a été causé par la grève elle-même ou par l'événement qui l'a suscitée. Prenons l'exemple d'un groupe de salariés qui débrayent spontanément pour protester contre l'attitude d'un contremaître envers un ou plusieurs d'entre eux. À leurs yeux, le contremaître pose un acte qui constitue « la goutte qui fait déborder le vase », son attitude est la cause de la grève.

Les tribunaux ne sont pas de cet avis. Selon ceux-ci, la perte de production qui s'ensuit est causée par l'arrêt de travail. L'attitude du contremaître n'étant que l'occasion et non la cause directe d'un tel arrêt de travail²⁴. Les tribunaux ne retiennent généralement pas l'événement premier, celui qui a déclenché l'arrêt de travail²⁵. L'attitude du contremaître dans cet exemple ne fut pas la cause des dommages subis par l'employeur. C'est la réaction des travailleurs, la grève, qui en fut la cause directe, du point de vue juridique. Les salariés auraient pu choisir de déposer un grief au lieu de faire la grève. Les tribunaux ne retiennent pas la cause indirecte pour déterminer la responsabilité²⁶.

22. *Syndicat des postiers du Canada v. Santana Inc.*, (1978) C.A. 114.

23. Voir : *Dame Claudette Vaillancourt-Dumas v. Fraternité des policiers de Montréal*, Cour supérieure, district de Montréal, dossier n° 779-869, n° d'enregistrement du jugement 45-009133-73, le 29 mai 1973, monsieur le juge André Nadeau.

24. *Les Pâtes Domtar Ltée v. Fraternité Internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers*, (1974) R.D.T. 169.

25. Sauf si cet événement constitue l'élément d'une justification, par exemple l'existence d'un danger pour la vie, la santé, etc. Voir : Ray SENTES, « Labour arbitration and the refusal to perform hazardous work », *Relations Industrielles*, vol. 32, n° 1, 1977, pp. 139-144.

26. *Syndicat des postiers du Canada v. Santana Inc.*, (1978) C.A. 114 (J. Paré), p. 117. Voir : J.-L. BAUDOUIN, *op. cit.*, pp. 145-153.

Section 2 — La responsabilité délictuelle et la responsabilité contractuelle

Certaines différences existent entre les régimes délictuel et contractuel de responsabilité. Les auteurs ne s'entendent pas sur l'importance à donner à ces différences. Elles nous apparaissent d'ordre pratique et concernent le régime de la preuve, la réparation du préjudice, la solidarité, l'évaluation des dommages-intérêts et les présomptions légales de responsabilité²⁷. Nous laisserons de côté ces questions et concentrerons notre attention sur les différences ayant trait à la nature de l'obligation et aux conditions de base de l'existence de chacun de ces régimes.

A — La nature de l'obligation

La différence essentielle entre les régimes contractuel et délictuel de responsabilité repose davantage sur la nature et l'intensité de l'obligation²⁸ qui a été violée que sur sa source. S'il s'agit d'une obligation de résultat, la preuve de l'absence du résultat promis suffira à faire présumer la faute du débiteur. Celui-ci ne pourra échapper à sa responsabilité qu'en prouvant le cas fortuit²⁹. Si, par contre, il s'agit d'une simple obligation de moyens alors le demandeur devra prouver que le débiteur n'a pas bien agi, qu'il a commis une faute parce qu'il n'a pas agi avec prudence, en bon père de famille, en homme raisonnable, lui causant ainsi préjudice³⁰.

Dans le cas qui nous occupe, il sera donc intéressant de savoir si l'obligation stipulée par une clause d'interdiction de grève dans la convention collective est considérée par les tribunaux comme une obligation de résultat ou comme une simple obligation de moyens.

27. Voir : J.-L. BAUDOUIN, *op. cit.* ; A. et R. NADEAU, *op. cit.* ; P.-A. CRÉPEAU, *loc. cit.*

28. Différence dans la nature de l'obligation mais principe de l'unicité de la faute en régime contractuel ou délictuel. Voir : J.-L. BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 13 ; P.-A. CRÉPEAU, *op. cit.*, pp. 513-515.

29. Selon l'article 1072 C.c. : « Le débiteur n'est pas tenu de payer les dommages-intérêts lorsque l'inexécution de l'obligation est causée par un cas fortuit ou force majeure, sans aucune faute de sa part, à moins qu'il ne s'y soit obligé spécialement par le contrat ». En ce dernier cas, nous serions en présence d'une obligation de garantie.

30. Voir : J.-L. BAUDOUIN, *Les obligations*, P.U.M., Montréal, 1970, pp. 16-17.

Si l'engagement à ne pas faire d'arrêt de travail pendant la durée de la convention collective est une obligation de moyens, le syndicat devra montrer qu'il a pris les moyens nécessaires, raisonnables en vue d'empêcher l'arrêt de travail ou d'y mettre fin. Sa responsabilité n'est pas automatique et une faute de conduite devra être prouvée par le demandeur. Si, par contre, il s'agit d'une obligation de résultat, le syndicat pourra alors difficilement échapper à la responsabilité.

B — Les conditions d'existence du régime contractuel et du régime délictuel de responsabilité

Nous tenterons de répondre, dans cette sous-section à deux questions : quand s'applique le régime de responsabilité contractuelle ? quand s'applique le régime de responsabilité délictuelle ?

Ces deux régimes, en effet, répondent à des *conditions d'existence différentes*³¹.

Le régime contractuel s'applique seulement quand deux conditions se trouvent simultanément réunies : un contrat valide entre les parties³² et une violation d'une obligation née de ce contrat entraînant un dommage³³.

Un rapport contractuel valide implique des personnes juridiquement capables, il est fondé sur une cause licite et a pour but de produire des effets juridiques, de créer des droits et obligations pour les parties. Comme nous l'avons dit plus haut³⁴, la convention collective répond à ces critères.

La deuxième condition d'engagement de la responsabilité contractuelle est la violation d'une obligation prévue au contrat. Une clause d'interdiction de grève crée une obligation explicite et un arrêt de travail constitue une violation de cette obligation. De plus, une telle clause contient une obligation implicite pour le syndicat. Cette obligation, c'est que les officiers syndicaux fassent tout en leur pouvoir pour éviter ou faire cesser l'arrêt de travail³⁵.

Quant au régime de responsabilité délictuelle, il peut s'appliquer, qu'il existe ou non un contrat valide entre les parties. Un problème particulier se pose ici sur le choix que doit faire le demandeur entre fonder son recours sur l'un ou l'autre régime

31. Voir : P.-A. CRÉPEAU, *loc. cit.*, pp. 514 et ss.

32. Article 984 C.c.

33. Article 1065 C.c.

34. *Supra*, note 10.

35. *Infra*, analyse jurisprudentielle.

(l'option). Il peut aussi se placer sur l'un et l'autre terrain (le cumul) ³⁶.

Si les parties au litige ne sont pas liées contractuellement, comme par exemple les tiers et le syndicat en cause, c'est le régime de responsabilité délictuelle qui s'appliquera ³⁷.

Si les parties sont liées par une convention collective, le régime de responsabilité délictuelle s'appliquera chaque fois que le dommage subi ne découle pas de la violation d'une obligation contractuelle. Ainsi, si le préjudice ne découle pas de l'inexécution de la convention collective mais bien du manquement à une obligation se situant en dehors du cadre de la convention collective, c'est le régime de la responsabilité délictuelle qui s'applique. Il en est ainsi des dommages causés à l'occasion de la grève, tels ceux résultant d'incidents violents sur la ligne de piquetage.

Section 3 — La responsabilité des syndicats

A — Responsabilité directe du syndicat

Un syndicat possède à tout le moins la quasi-personnalité juridique sur le plan de la responsabilité civile. Mais peut-il être tenu directement responsable sous l'article 1053 C.c. ? J.-L. Baudouin répond ainsi à cette question :

« En principe (...) une personne morale peut être tenue personnellement responsable, si l'acte fautif qui lui est reproché et qui a causé le dommage provient d'un de ses organes de direction agissant dans le cadre de ses fonctions. En pratique, il est toutefois plus fréquent de voir la personne morale poursuivie à titre de commettant pour l'acte fautif commis par l'un de ses agents employés ou préposés. La jurisprudence a maintes et

36. Sur cette délicate question, consulter : Paul-André CRÉPEAU, « Des régimes contractuel et délictuel de responsabilité civile en droit civil canadien », *Revue du Barreau de la Province de Québec*, tome 22, numéro 9, 1962, p. 501-57.

Plus récemment, la Cour d'appel a semblé rétrécir les possibilités d'exercer l'option (et, a fortiori, le cumul) dans : *The National Drying Machinery Co. c. Wabasso Limited*, (1979) C.A. 279. Sur les limites de la portée de cette décision, par ailleurs en appel devant la Cour suprême du Canada, lire : Pierre-Gabriel JOBIN, « L'obligation d'avertissement et un cas typique de cumul », *R. du B.*, tome 39, vol. 5, 1969, p. 939-47, particulièrement aux pages 942-7.

37. Voir : Claude D'AOUST, « Les recours en justice des tiers affectés par une grève », in *Les Conflits en milieux de travail*, VII^e Colloque, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1976, pp. 61-74. Il s'agit des dommages résultant directement de la grève et non de ceux résultant de délits accomplis à l'occasion de la grève.

maintes fois reconnu le principe de la responsabilité des personnes morales »³⁸.

En pratique, c'est donc sous l'article 1054 C.c. que sera poursuivi le syndicat. Les officiers syndicaux seront considérés comme des préposés du syndicat. Ainsi, une faute dans la conduite des officiers syndicaux agissant dans le cadre de leurs fonctions est susceptible d'entraîner la responsabilité du syndicat. Pour des raisons pratiques, dont la capacité financière de verser les dommages-intérêts éventuels, c'est le syndicat qu'on poursuivra plutôt que les dirigeants, encore qu'il soit possible de les poursuivre ensemble.

Dans le cas d'un arrêt de travail survenant pendant la durée de la convention collective, la faute peut être directement imputable au syndicat si, par exemple, cet arrêt de travail fut organisé et ordonné par le syndicat. Mais le syndicat peut être tenu responsable non seulement pour un arrêt de travail qu'il a lui-même ordonné, mais aussi pour un arrêt de travail qu'il n'a pas ordonné, si ses dirigeants sont fautifs dans leur comportement avant ou pendant l'événement⁴⁰.

B — Responsabilité du syndicat pour la faute de ses agents

Le droit postule, en effet, que les plus hautes instances syndicales exercent un contrôle à l'intérieur de la hiérarchie syndicale et qu'elles ont donc une responsabilité pour la faute commise par ceux dont elles ont le contrôle⁴¹. Le président d'un syndicat local répondrait ainsi de la faute de ses « officiers ». Ce principe de la responsabilité du syndicat pour ses agents est reconnu aussi en *common law*⁴².

En admettant, ce que fait généralement la jurisprudence⁴³, que le syndicat local est « supervisé » ou « surveillé » par le syndicat international ou la fédération, on admet par le fait même le principe de la responsabilité de ceux-ci en matière délictuelle.

38. J.-L. BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 35. Voir également : Boris STARCK, *Droit civil. Obligations*, Librairie techniques, Paris, 1972, p. 139-40.

39. Il en irait différemment sur le plan pénal. On poursuivra les dirigeants syndicaux au même titre que n'importe quel participant à la grève illégale, s'ils ont commis quelque délit indépendamment de leur rôle à l'intérieur du syndicat.

40. Sur le devoir des dirigeants syndicaux lors d'une grève illégale, voir *infra*.

41. Cette notion de contrôle comporte un aspect autoritaire qui semble aller à l'encontre des principes démocratiques devant régler les organisations syndicales.

42. Voir : D.-J. SHERBANIUK, « Actions by and against Trade-Unions in contract and tort », *U. of T.L.J.*, vol. 12, (1958) pp. 151-205.

43. Voir : *Gaspé Copper Mines v. United Steelworkers of America*, (1970) R.C.S. 362 ; *Imbleau v. Laskin*, (1962) 33 D.L.R. (2d) 124 (C. suprême).

Par contre, en matière contractuelle, la chaîne de responsabilité s'arrête à la partie signataire qui est le plus souvent le syndicat local ⁴⁴.

Pour que le syndicat soit tenu responsable des agissements de ses « officiers » sous l'article 1054, septième alinéa, C.c., cinq conditions fondamentales doivent être respectées. Ce sont d'abord les trois conditions fondamentales à la responsabilité civile directe, c'est-à-dire la faute, le préjudice et le lien de causalité. À ces conditions viennent s'ajouter l'existence d'un lien de préposition entre les auteurs de la faute et le syndicat et la preuve que l'acte fautif a été causé par le préposé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions syndicales.

Sommaire

Ce chapitre nous révèle que le statut juridique des syndicats leur permet de poursuivre ou d'être poursuivis en justice. Ils sont sujets de responsabilité civile, délictuelle comme contractuelle.

C'est la convention collective, que les tribunaux considèrent comme un contrat, créateur de droits et d'obligations pour les parties, qui constitue la base de la responsabilité contractuelle pour les syndicats signataires.

Plusieurs types de responsabilité du syndicat peuvent être engagés lors d'une grève illégale. Ce sont la responsabilité civile délictuelle ou contractuelle et la responsabilité pénale.

La responsabilité pénale, qui ne fait pas l'objet de la présente étude, se fonde en cas de grève illégale sur l'obligation contenue à l'article 98 C.t. En cas de violation de cet article, le syndicat (et éventuellement les participants) peut se voir soumis aux pénalités prévues à l'article 124 C.t.

Au Québec, la responsabilité délictuelle est instituée aux articles 1053 et 1054 du *Code civil*. Quant à la responsabilité contractuelle, elle se fonde sur l'obligation générale de respecter ses engagements, mais plus particulièrement, sur les obligations contenues dans chaque convention collective.

Le syndicat peut être recherché en justice selon l'un ou l'autre type de responsabilité, advenant un arrêt de travail illégal. Le syndicat aura une responsabilité directe dans l'arrêt de travail s'il l'a lui-même ordonné. Le syndicat a également une responsabilité

44. Si ce sont des représentants du syndicat national qui ont signé la convention collective, ce dernier assumera la responsabilité contractuelle en cas de violation par des dirigeants locaux. Nous y reviendrons dans l'analyse jurisprudentielle.

pour les agissements de ses agents et c'est généralement cette forme de responsabilité qui fera l'objet des cas de grèves illégales.

Dans les deux chapitres qui suivent nous étudierons, dans l'ordre, la responsabilité délictuelle et contractuelle des syndicats, telle qu'envisagée par les tribunaux.

CHAPITRE II

LA RESPONSABILITÉ DÉLICTUELLE DES SYNDICATS EN CAS DE GRÈVE ILLÉGALE

Introduction

Quiconque subit un préjudice causé par une grève illégale peut obtenir des dommages-intérêts en se fondant, non pas sur une violation de contrat⁴⁵, mais bien sur la responsabilité délictuelle du syndicat. Le recours s'exerce alors en marge du contrat. L'employeur peut exercer ce recours contre un syndicat, que les parties soient ou non liées par une convention collective. L'accent sera alors mis sur le caractère délictuel de la grève. La faute ne sera pas considérée comme un manquement à une obligation découlant de la convention collective (obligation contractuelle que se sont volontairement fixée les parties) mais comme un manquement à une obligation civile plus générale (obligation délictuelle fixée à tous les citoyens par le droit).

Le Québec possède un régime de responsabilité civile qui lui est propre et dont nous avons résumé, au chapitre précédent, les principaux éléments. Nous retrouverons dans ce chapitre les notions de faute, de préjudice et de lien de causalité dans les décisions rendues par nos tribunaux sur la question de la responsabilité des syndicats en cas de grève illégale.

En plus de comprendre ces fondements de la responsabilité délictuelle des syndicats, nous voulons également répondre à plusieurs questions. Quel tribunal a juridiction sur les actions civiles délictuelles ? Quelles victimes peuvent se prévaloir d'une telle action contre un syndicat ? Le syndicat peut-il, dans tous les cas, être partie à une action en responsabilité délictuelle ? À quelles conditions la responsabilité délictuelle du syndicat peut-elle être engagée ? Quand une grève sera-t-elle considérée comme une faute délictuelle ? Quels dommages seront pris en considération ? Les syndicats ont-ils la possibilité de dégager leur responsabilité dans certaines grèves illégales ? C'est à ces nombreuses questions que nous voulons répondre dans ce chapitre.

45. La question de la responsabilité du syndicat fondée sur la violation de la convention collective sera traitée au chapitre suivant.

Section 1 — Juridiction des tribunaux de droit commun

Le régime de la responsabilité délictuelle relève du droit commun. Les lois sur les relations de travail ne modifient en rien ce régime général du droit civil. Le juge Fauteux de la Cour suprême précisait dans l'arrêt *Gaspé Copper Mines* :

« La loi sur les relations ouvrières ne modifie pas les principes généraux qui, sous le droit commun, régissent la responsabilité civile en matière délictuelle et qui imposent à celui ou ceux qui, comme en l'espèce, causent des dommages à autrui par leurs actes délictuels ou criminels ou par les actes délictuels de ceux dont ils ont le contrôle, l'obligation de réparer le préjudice en résultant ⁴⁶. »

Sur le plan de la procédure, les réclamations de dommages délictuels seront présentées devant les tribunaux de droit commun. Comme l'écrivait le juge Tremblay, dans l'arrêt *Association des policiers de Giffard v. Cité de Giffard* ⁴⁷ :

« Le droit du citoyen de s'adresser aux tribunaux de droit commun est la règle générale et toute restriction à l'exercice de ce droit constitue une exception et doit s'interpréter strictement. »

Par ailleurs, le *Code de procédure civile* prévoit ⁴⁸ :

« 31. La Cour supérieure est le tribunal de droit commun ; elle connaît en première instance de toute demande qu'une disposition formelle de la loi n'a pas attribué exclusivement à un autre tribunal. »

L'employeur et les tiers qui, par suite d'un préjudice qu'ils ont subi du fait d'une grève illégale décident de réclamer des dommages-intérêts en invoquant la responsabilité délictuelle du syndicat doivent donc porter leur action au niveau des tribunaux de droit commun. Les réclamations pour pertes de salaires à la suite d'une grève illégale relèvent de la juridiction des tribunaux de droit commun ⁴⁹. Cependant, les tribunaux ordinaires n'ont pas compétence dès qu'une somme d'argent est réclamée en vertu de la

46. *U.S.W.A. v. Gaspé Copper Mines Ltd*, (1970) R.C.S. 362, à la p. 390.

47. (1968) B.R. 863, à la p. 866.

48. L.R.Q. 1977, c.C-25.

49. Voir : *D'Orsonnens v. Canadian Air Lines Pilots Association (C.A.L.P.A.) et Air Canada*, C.P. division des petites créances, n° 520-32-001096-767, Montréal, le 2 juin 1977 (J.R. PAGE) (arrêt non publié) ; *Viau v. C.A.L.P.A. et Air Canada*, C.P. division des petites créances, n° 520-32-000-843-763, Montréal, février 1979 (J.R. HYDE) (arrêt non publié).

convention collective. Dans l'arrêt *G.M. v. Brunet*⁵⁰, le juge Pigeon met en garde nos tribunaux contre les excès possibles de juridiction au détriment de l'arbitre de grief et du pouvoir qui lui est conféré à l'article 88 C.t.

La portée de cet arrêt fut limitée par la décision *Travailleurs unis du pétrole du Canada, local 1 et autres v. C. Lauzon et Shell Canada Ltée*⁵¹. Le juge Monet distingue dans les faits l'arrêt *G.M. v. Brunet* et l'arrêt *Shell Canada* en ces termes :

« Sur le plan de la mise en œuvre des recours dans l'affaire Brunet, c'est un salarié qui prétendait avoir des droits à faire valoir contre son employeur, et ce essentiellement par application des stipulations de la convention collective. Dans le cas à l'étude, c'est un employeur qui prétend avoir subi des dommages-intérêts causés par des associations d'employés en conséquence d'une grève illégale »⁵².

C'est pourquoi le juge Monet en arrive à la conclusion suivante :

« Sur le plan des principes, je suis incapable de me pénétrer de l'idée que l'arrêt Brunet va à l'encontre de ceux rappelés par notre Cour à maintes reprises, notamment dans l'affaire l'Association des policiers de Giffard v. La Cité de Giffard (...) »⁵³.

Il semble donc, d'après ces arrêts récents, qu'on doive encore considérer que les réclamations en dommages-intérêts à la suite de grèves illégales relèvent en principe des tribunaux de droit commun. Nous verrons plus loin dans quelle mesure il peut y avoir exception à cette règle.

Section 2 — Les parties

A — Les demandeurs : employeur ou tiers

Au Québec, comme dans les autres provinces, l'employeur ou des tiers peuvent poursuivre le syndicat délictuellement en cas de grève illégale. Tout le reste de cette étude étant consacré aux poursuites intentées par les employeurs, nous nous contenterons ici de quelques remarques relatives aux tiers. Le droit de ces derniers fut affirmé dans l'arrêt *Santana* :

50. *General Motors of Canada v. Brunet and United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America, local 1163*, 77 C.L.L.C. para. 14 067. (Cour suprême du Canada) (le 2 novembre 1976).

51. (1978) C.A. 404.

52. *Ibid.*, p. 410.

53. *Ibid.*, p. 409.

« Au surplus, le délit entraîne la responsabilité de son auteur pour le dommage causé par sa faute à autrui, ce mot autrui ne devant pas nécessairement se limiter à la victime immédiate du délit. Même s'il ne se fût agi d'une victime immédiate, l'auteur du délit lui devait réparation pourvu qu'il y ait eu relation directe causale entre le délit et le dommage. Ce recours est indépendant de celui de la victime immédiate »⁵⁴.

Pour les tiers, le fait que la grève soit survenue contrairement à une convention collective ne change en rien ce principe, si elle constitue par ailleurs un délit :

« (...) puisqu'il s'agit d'un acte délictueux, il n'est pas nécessaire que la victime soit contractuellement liée avec l'auteur de l'acte délictueux »⁵⁵.

Pour que les tiers puissent être partie à l'action, il doit y avoir faute délictueuse et non seulement faute en vertu de la convention collective. De plus, d'autres conditions doivent être respectées relativement au préjudice subi ou au lien de causalité, ce que nous verrons en temps et lieu.

B — Les défendeurs : syndicats

L'article 60 du *Code de procédure civile* prévoit que :

« Tout groupement de personnes formé pour la poursuite d'un but commun dans la province mais qui n'y jouit pas de la personnalité civile, ni ne constitue une société au sens du Code civil, peut néanmoins ester en justice pour se défendre aux actions portées contre lui.

Tel groupement peut aussi se porter demandeur, s'il dépose au greffe du tribunal avec l'acte introductif d'instance, un certificat du commissaire-enquêteur en chef en vertu du Code du travail attestant qu'il constitue une association de salariés au sens du Code du travail. »

L'association accréditée peut donc poursuivre ou être poursuivie, même si elle n'est pas incorporée. Le juge Masson dans le récent arrêt *Société canadienne de métaux Reynolds Ltée c. Fédération canadienne des métallurgistes et des mineurs et C.S.N.*⁵⁶ exprime ce principe clairement :

54. *Syndicat des postiers du Canada c. Santana Inc.*, (1978) C.A. 114, à la p. 116 (J. PARÉ).

55. *D'Orsonnens v. C.A.L.P.A. et Air Canada*, C.P. (division des petites créances) n° 520-32-001096-767, Montréal, le 2 juin 1977 (J.R. PAGE).

56. C.S. (Montréal), n° 79-144, le 6 février 1979, (J. V. MASSON) (jugement non publié). Cette cause, d'abord portée en appel, a été réglée à l'amiable le 30 août 1979.

« Nous admettons que ce groupement bona fide dûment accrédité ne jouit pas de la personnalité corporative, mais nous sommes d'opinion que le législateur québécois, depuis quelques années a donné à une association accréditée un statut légal distinct de celui de ses membres ; il lui a donné des droits propres, et, ces droits sont nécessairement assortis d'obligations propres ; le législateur a ainsi créé un sujet de droit et d'obligations »⁵⁷.

La décision *Gaspé Copper Mines* nous permet d'affirmer qu'un syndicat de fait, même s'il n'est pas accrédité, a la responsabilité des délits commis en son nom.

Sur le plan délictuel, les organismes syndicaux nationaux (affaire *Reynolds*) ou internationaux (affaire *Gaspé Copper Mines*) peuvent être parties à une action en dommages-intérêts à titre de répondants pour les syndicats locaux, à la suite d'une grève illégale.

Section 3 — La faute délictuelle de grève

Nous l'avons vu, les obligations imposées au syndicat proviennent de plusieurs sources. Des obligations statutaires, en vertu du *Code du travail*, des obligations contractuelles, en vertu de la convention collective, et enfin, des obligations envers toute la société en vertu des articles 1053 et 1054 C.c. La grève peut constituer une faute à l'égard d'une ou de plusieurs de ces obligations.

La responsabilité du syndicat peut être engagée s'il s'agit d'une faute en vertu de la convention collective⁵⁸, c'est-à-dire d'une violation de l'obligation de produire de façon continue ou de l'obligation de soumettre tout grief à l'arbitrage.

Indépendamment de cette responsabilité contractuelle, la grève est susceptible d'entraîner la responsabilité délictuelle du syndicat.

Le premier élément à prouver demeure la faute délictuelle. Pour établir la faute de grève, l'ensemble du problème sera pris en considération. La grève sera considérée comme un délit si elle viole les lois du travail. La violation des lois du travail n'entraîne pas toujours une responsabilité en dommages mais elle contribue à établir la faute. L'argument selon lequel la violation d'une loi du travail ne devrait entraîner que les pénalités prévues à cette fin est rejeté par les tribunaux⁵⁹. En effet, une responsabilité en vertu du

57. *Ibid.*, pp. 114-115 (J. MASSON).

58. Voir : *infra*, chap. III.

59. *U.S.W.A. c. Gaspé Copper Mines*, (1967) B.R. 487, à la p. 511 (J. HYDE).

droit commun (responsabilité civile) peut exister indépendamment d'une responsabilité en vertu des lois du travail (responsabilité pénale). Si la grève illégale a causé des dommages, la victime a droit aux dommages-intérêts de la part de ses auteurs :

« (...) La violation de toute obligation légale de faire ou de ne pas faire quelque chose, commise sans excuse ou justification légale et engageant la responsabilité pénale de celui qui la commet, engage aussi la responsabilité civile si elle est cause de dommages »⁶⁰.

Le juge Brossard ajoute :

« Les lois du travail imposent des devoirs et une ligne de conduite auxquels ceux qui y étaient assujettis ne pouvaient déroger, même dans l'exercice de leurs droits civils individuels, sans commettre une faute »⁶¹.

Toujours d'après le juge Brossard, les lois du travail sont des lois civiles ne prévoyant qu'accessoirement des pénalités. Les principes de la responsabilité civile s'appliquent quand même à la grève faite à l'encontre de ces lois.

La faute de grève sera donc appréciée à la lumière des dispositions de l'ensemble des lois auxquelles l'exercice du droit de grève est soumis.

Les dispositions impératives de la loi régissant les relations de travail ne peuvent être mises de côté par le syndicat même si ce dernier estime que ses motifs sont justes, nécessaires ou même urgents. Ainsi même si l'employeur viole la loi, le syndicat ne peut réagir par la grève illégale sans commettre lui-même une faute dont il pourra être tenu responsable⁶².

Aussi, une grève en violation de l'article 95 C.t., grève illégale, sera considérée comme un délit pouvant entraîner la responsabilité civile du syndicat⁶³.

Les participants à la grève, s'ils commettent des actes en violation du *Code criminel*, seront civilement responsables de ces actes commis à l'occasion de la grève⁶⁴. Mais ici, nous débordons le cadre de notre étude qui se limite à la responsabilité de l'entité

60. *U.S.W.A. c. Gaspé Copper Mines*, (1967) B.R. 487, à la p. 546 (J. BROSSARD).

61. *Ibid.*, à la p. 533 (J. BROSSARD).

62. *Sanguinet Automobile Ltée c. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 et autres*, (1964) C.S. 544.

63. *Soc. can. de métaux Reynolds v. C.S.N. et autres*, précitée, p. 104.

64. *Ibid.*, p. 104 ; *U.S.W.A. c. Gaspé Copper Mines*, (1970) R.C.S. 362, conf. (1967) B.R. 487.

juridique qu'est le syndicat, et non aux agissements des personnes physiques que sont les participants à la grève. Il ne faut pas oublier cependant que la responsabilité du syndicat découle des agissements de ses agents, personnes physiques.

L'illégalité de la grève peut également être établie en vertu de l'obligation contractuelle contenue dans la convention collective, d'empêcher les arrêts de travail pendant la durée de celle-ci. Le défaut de ce faire pourra être pris en considération lorsque le tribunal analysera la légalité de la grève.

Ainsi, dans l'arrêt *Société canadienne de métaux Reynolds c. C.S.N.*, M. le juge Masson a pris en considération la violation de la clause de renonciation à la grève⁶⁵ ; tout en précisant que l'exercice du droit de grève est soumis au droit commun, et donc à l'article 1053 C.c., il note que la grève constituait une violation des articles 95 et 46 C.t., qu'elle violait également le *Code criminel*⁶⁶. Ce sont autant d'éléments permettant au tribunal de déclarer l'illégalité de la grève et, ainsi, la considérer comme un délit dont les auteurs doivent répondre.

La grève illégale en vertu des lois du travail et en vertu de la convention collective, si elle cause des dommages à autrui, constitue une faute délictuelle.

Section 4 — Les auteurs de la grève

La grève illégale constitue en elle-même une faute ayant pour conséquence de rendre responsables des dommages qu'elle cause les auteurs de cette grève. Qui sont justement ces auteurs ? Ou, plus précisément, quels sont ceux qui peuvent être tenus responsables délictuellement de la grève ?

A — Responsabilité des individus

Il y a tout d'abord une responsabilité individuelle pour le délit d'avoir participé à une grève illégale et :

« (...) tous ceux qui ont conspiré, provoqué, dirigé, conseillé, aidé, participé à cet arrêt de travail devront être tenus conjointement

65. Voir : *Soc. can. de métaux Reynolds v. C.S.N. et autres*, précitée, pp. 103-4. Il s'agissait là d'un curieux cumul de régimes de responsabilité, dont il est par ailleurs impossible de dégager les effets dans la décision. Pour une étude générale de la distinction entre les régimes de responsabilité, voir : Paul-André CRÉPEAU, *loc. cit.*, *supra*, note 36.

66. Articles 21 (intention commune de commettre un acte illégal) ; 22 (conseiller de commettre une infraction) ; 24 (tentative d'infraction) ; 386 (négligence criminelle) ; 387 (méfait) ; 423 (complot).

tement et solidairement responsables des préjudices découlant de ce délit »⁶⁷.

Cette responsabilité individuelle s'adresse autant aux dirigeants du syndicat qu'aux simples participants. Sur le plan individuel, tous les participants devront avoir agi en hommes raisonnables, en bons pères de famille et respecté les obligations de leur contrat individuel de travail envers leur employeur. Les exigences du droit à l'égard des dirigeants syndicaux seront plus élevées car ceux-ci seront considérés comme des hommes plus expérimentés, plus prévoyants⁶⁸. Cette responsabilité individuelle des dirigeants syndicaux à l'égard de leur employeur est complètement indépendante de leur responsabilité en tant que représentants de leur organisation syndicale.

B — Responsabilité des dirigeants syndicaux

La responsabilité des dirigeants syndicaux découlant de leurs fonctions à l'intérieur du syndicat sera engagée s'ils ont eux-mêmes organisé ou soutenu la grève ou si, étant au courant du délit, ils n'ont rien fait pour l'empêcher. Ils auront alors commis une faute et la responsabilité de leurs organisations syndicales sera engagée pour les dommages découlant de la grève.

Ainsi, quand l'illégalité de la grève peut être prouvée, la responsabilité de ses auteurs sera engagée et ils devront répondre des dommages causés par la grève. Le syndicat sera considéré comme responsable de la grève chaque fois que les dirigeants ne se seront pas conformés au devoir d'agir imposé depuis l'arrêt *Polymer*⁶⁹. Nos tribunaux adoptent, en effet, le test de responsabilité décrit dans cet arrêt :

« En plus de la responsabilité découlant d'un délit, il est maintenant reconnu qu'une clause d'interdiction de grève, dans une convention collective, oblige les organismes syndicaux, à agir immédiatement, positivement et énergiquement, à défaut de quoi ils seront tenus responsables non seulement des fautes d'action, mais des fautes d'omission »⁷⁰.

Le juge Masson précise que ce devoir des dirigeants syndicaux ne s'applique pas seulement au niveau contractuel mais aussi au niveau délictuel :

67. *Soc. can. de métaux Reynolds v. C.S.N. et autres*, précitée, p. 104. Voir aussi : *Charbonneau et autres v. Procureur général du Québec*, (1972) C.A. 908.

68. *Ibid.*, à la p. 105.

69. *Oil, Chemical & Atomic Workers v. Polymer Corp. Ltd*, 10 L.A.C. 31 (B. LASKIN). Voir : *Infra*, chap. III.

70. *Soc. can. de métaux Reynolds v. C.S.N. et autres*, précitée, p. 116.

« *Même si nous en arrivions à la conclusion que le syndicat n'a pas d'obligation contractuelle, nous sommes d'opinion que ledit syndicat serait néanmoins obligé de poser des actes positifs aux fins de tenter de mettre un terme à une grève illégale, vu l'interdiction imposée par le Code du Travail* »⁷¹.

Si les dirigeants syndicaux ne remplissent pas ou remplissent mal le devoir qui leur est imposé, leur responsabilité délictuelle, comme leur responsabilité contractuelle, pourra être engagée.

Dans le cas *Reynolds c. C.S.N.*, le tribunal reproche aux dirigeants syndicaux d'avoir refusé de dialoguer avec l'employeur avant le conflit⁷², de n'avoir pris aucune mesure préventive pour empêcher la grève qu'ils avaient néanmoins prévue⁷³. Le tribunal fut aussi d'avis que le syndicat avait contribué, avant la grève, à l'éclatement du conflit en mettant l'accent sur les désaccords avec l'employeur et en enflammant ainsi l'assemblée générale précédant immédiatement la grève⁷⁴. Une fois la grève déclenchée, l'exécutif syndical serait demeuré trop passif aux yeux du tribunal⁷⁵. Même si certains officiers ont averti les grévistes de l'illégalité de leur geste, le tribunal jugea que ce geste n'était pas suffisant puisque les officiers n'avaient pas averti les grévistes des conséquences de leur action et ne les avaient pas menacés de sanctions disciplinaires⁷⁶. De plus, certains officiers syndicaux auraient participé à l'occupation de l'usine et n'auraient fait aucune pression sur leurs membres pour les obliger à baisser les anodes dans les cuves de métal en fusion⁷⁷. Or, le fait de ne pas baisser les anodes dans les cuves a causé le refroidissement du métal, le gel des cuves, principale cause des dommages.

De même, dans la décision *Gaspé Copper Mines*⁷⁸, le syndicat international fut tenu responsable d'avoir ourdi et organisé la grève illégale. Des agents du syndicat international avaient, selon la preuve, présidé les assemblées, exhorté les membres, stimulé le conflit. En cours de grève, le syndicat international a fourni des vivres et du matériel aux grévistes ainsi qu'un fonds de grève. Par ces actes, il devenait responsable des dommages causés par la grève. Dans ce cas précis, plusieurs délits et actes criminels avaient été commis au détriment de l'employeur, à l'occasion de la grève.

71. *Ibid.*, à la p. 124.

72. *Ibid.*, à la p. 111.

73. *Ibid.*, à la p. 111.

74. *Ibid.*, à la p. 112.

75. *Ibid.*, à la p. 113.

76. *Ibid.*, à la p. 114.

77. *Ibid.*, à la p. 116.

78. *U.S.W.A. v. Gaspé Copper Mines Ltée*, (1967) B.R. 487.

Ces actes criminels ou délictuels posent souvent des problèmes aux organisations syndicales, lors d'une grève. En effet, ces actes, s'ils sont le fait des dirigeants eux-mêmes ou s'ils sont tolérés par les dirigeants peuvent engager la responsabilité du syndicat local ou international.

La fédération internationale, dans l'affaire *Gaspé Copper Mines*, a prétendu qu'elle n'était pas responsable des actes de violence commis lors de la grève. Cette prétention fut rejetée parce que ses dirigeants avaient eux-mêmes participé à certains actes de violence. Le juge Hyde cita, à l'endroit du syndicat, le passage suivant d'une décision antérieure de la Cour Suprême :

*« Il ne me paraît pas douteux que le maître ne peut se soustraire à sa responsabilité pour les actes de son préposé sous prétexte que le préposé s'est rendu coupable d'un crime pour lequel aucun mandat ne lui avait été donné, s'il est constaté que ce crime a été commis dans l'exercice des fonctions du préposé »*⁷⁹.

Par contre, il arrive souvent que ces grèves rassemblent des individus qui ne sont ni membres du syndicat, ni salariés de l'entreprise visée par la grève. La responsabilité du syndicat ne saurait être impliquée pour les agissements de ces personnes.

*« Defendant cannot be held responsible for the acts of every individual that was in the vicinity of the plant that day, and many of the illegal acts complained of were committed by persons who were not even identified by the witnesses as being members of defendant union »*⁸⁰.

Mais la responsabilité du syndicat pour les fautes de ses agents est un principe reconnu en matière de grève illégale. Ce principe fut d'ailleurs affirmé encore récemment par le juge Masson :

*« (...) les règles du mandat ne s'appliquent pas en l'instance, (...) il serait vraiment trop facile de déclencher une grève, d'y participer, de causer des dommages, et de se retrancher par la suite à l'arrière d'un prétendu mandat »*⁸¹.

Du moment que l'agent agit dans l'exercice de ses fonctions, la responsabilité du syndicat sera engagée par ses agissements, même s'il n'y a pas mandat explicite.

⁷⁹. *The Governor and Company of Gentlemen Adventurers of England v. Vaillancourt*, (1923) R.C.S. 414, cité dans *U.S.W.A. v. Gaspé Copper Mines*, (1967) B.R. 487, à la page 526. Le syndicat est ici identifié au « maître » et ses agents aux « préposés ».

⁸⁰. *Union nationale des employés de Vickers v. Canadian Vickers*, (1958) B.R. 470, pp. 472-3 (J. MONTGOMERY).

⁸¹. *Reynolds v. C.S.N.*, précitée, à la p. 127.

La détermination de ce que signifie la notion de « l'exercice des fonctions du préposé », soulève plusieurs problèmes. On peut se demander si le syndicat national ou international ou n'importe quelle instance syndicale assimilée à un commettant pour les fins de la responsabilité civile délictuelle, ne pourrait échapper à sa responsabilité en invoquant l'abus de fonctions⁸² de ses préposés lors d'une grève illégale.

C. Masse définit ainsi l'abus de fonctions du préposé :

« Par abus des fonctions, on doit entendre toute faute commise par le préposé alors qu'il exerce sa fonction d'une manière différente que celle qui lui a été assignée mais qui reste dans la poursuite d'une activité qui bénéficie à son commettant »⁸³.

Il différencie cette notion de celle d'« exercice normal des fonctions » et de celle d'actes posés « à l'occasion des fonctions », la principale différence demeurant le bénéfice de l'activité du préposé.

« (...) C'est la recherche du bénéfice du commettant par le préposé qui constitue de façon déterminante le lien de rattachement entre la faute et la fonction »⁸⁴.

Et de cette façon, pourrions-nous ajouter, la faute entraîne la responsabilité. Le test est donc de savoir au bénéfice de qui agit le préposé. Cette notion de bénéfice est plus large que le simple bénéfice monétaire et inclut même le bénéfice « potentiel », c'est-à-dire celui qui est recherché par le préposé, peu importe que son activité ait amené ou non un résultat favorable. D'après cette doctrine, peut-on dire que les officiers syndicaux poursuivent ou recherchent le bénéfice de leur syndicat, s'ils encouragent une grève illégale ou y participent ? Il faudrait plutôt parler ici d'avantage non monétaire ou moral, un syndicat étant, par sa nature même, une association à but non lucratif.

Selon cette doctrine, le critère fondamental étant l'identification du bénéficiaire de l'activité du préposé, la question de savoir si l'acte du préposé est licite ou illicite n'est pas déterminante pour évaluer la responsabilité du commettant. Le syndicat ne peut échapper à la responsabilité civile sous prétexte que ses officiers ont commis des actes illicites pour lesquels le syndicat ne leur avait donné aucun mandat. Le syndicat ne peut pas non plus prétendre que certains officiers ont désobéi aux ordres formels qu'il leur avait donnés pour échapper à la responsabilité. Comme on peut le constater, la notion « d'exécution des fonctions » est considérée

82. Voir : C. MASSE, « L'abus des fonctions dans la relation préposé-commettant en droit civil québécois », *Cahiers de droit*, vol. 19, 1978, p. 595.

83. *Ibid.*, à la p. 604.

84. *Ibid.*, à la p. 604.

de façon très large et ainsi le syndicat peut rarement échapper à sa responsabilité en cas de grève illégale.

Une décision intéressante au Québec a conclu à l'absence de faute des dirigeants syndicaux. En l'espèce, une injonction fut refusée parce que les officiers syndicaux s'étaient comportés de façon adéquate dans les circonstances. En effet, dans *Patino Mining Corporation (Copper Rand Mines Division) v. Les Métallurgistes unis d'Amérique (5914) et autres*⁸⁵, des mineurs ont fait une grève de sympathie d'une journée pour supporter la grève des mineurs d'une autre division de la compagnie et le tribunal a conclu :

*« Les intimés (...) n'ont point tenu la conduite que la requérante leur impute dans sa requête. Qu'au contraire, leurs paroles, comme leurs faits et gestes, furent positivement motivés par l'obligation qu'avaient les grévistes de retourner au travail et qu'ils firent ce qui était humainement possible pour que ce retour s'effectue dans le plus bref délai et effectivement, ils ont réussi dans cette tâche, moins de quarante-huit heures après le début de la grève illégale »*⁸⁶.

Au sujet de la responsabilité du syndicat, le tribunal est d'avis qu'elle ne peut être engagée par d'autres membres que les dirigeants syndicaux :

*« (...) celui-ci (le syndicat) ne peut être tenu responsable que par les actes de ses officiers reconnus agissant pour lui ou étant dans l'exercice de leurs fonctions »*⁸⁷.

Les actes des officiers syndicaux, à supposer qu'ils agissent bien dans le cadre de leurs fonctions, doivent répondre aux exigences de la jurisprudence à cet effet. Quand les agents syndicaux se sont eux-mêmes impliqués dans la grève ou ont négligé de prendre les actions nécessaires pour y mettre fin et à plus forte raison s'ils ont eux-mêmes participé à, ou approuvé, des actes de violence, ils sont en faute et le syndicat pourra être tenu responsable des dommages causés par la grève illégale. Les critères d'appréciation de la conduite des dirigeants syndicaux ne diffèrent pas en matière contractuelle ou délictuelle. Les standards de conduite exigés, bien qu'ils varient selon les circonstances, semblent de plus uniforme à travers les provinces de *common law* et le Québec.

85. (1967) R.D.T. 166, (C.S.).

86. Voir les commentaires de Fernand MORIN sur cet arrêt ; « Grève spontanée et responsabilité du syndicat », *Relations Industrielles*, vol. 22, n° 3, 1967, pp. 437-441.

87. *Ibid.*, à la p. 75 (J. McNICOLL).

Section 5 — Le préjudice et le lien de causalité

Les dommages subis doivent être réels et directement causés par la grève. Les dommages éloignés, indirects ne sont pas admissibles. Les dommages directs ne sont pas seulement ceux qui étaient prévisibles mais comprennent aussi les dommages imprévisibles, pourvu qu'ils soient directs :

« La demanderesse a certes droit à l'intérêt sur les dommages qui seront fixés, mais elle n'a pas droit aux conséquences secondaires ou éloignées d'un manque à gagner (...) »⁸⁸.

C'est au juge que revient le soin de déterminer les dommages qui furent directement causés par la grève et ceux qui furent causés par un autre facteur que la grève puisque :

« Le débiteur ne peut être tenu de supporter la suite indéfiniment des événements qui peuvent se rattacher successivement à l'inexécution de son obligation »⁸⁹.

Ainsi, dans l'arrêt *Reynolds c. C.S.N.*, le tribunal refusa des dommages-intérêts pour un manque à gagner supplémentaire résultant de la grève. La compagnie réclamait, en effet, les intérêts qu'elle aurait perçus si, au lieu d'investir son capital dans la réparation des dommages causés par la grève, elle l'avait investi sur le marché. Le tribunal jugea qu'il s'agissait là de « conséquences secondaires ou éloignées ».

Dans l'estimation des dommages directement causés par la grève, le tribunal étudiera le lien causal reliant le préjudice à la faute.

« Les obligations des auteurs du délit sont assimilables à celles de ceux dont la faute résulte du dol (1075 C.c.) et, partant, les dommages-intérêts dont ils sont responsables ne comprennent que ce qui est une suite immédiate et directe de ce délit. Le tribunal doit donc avoir un degré raisonnable de certitude. (...) »

Le tribunal ne doit imposer aux défendeurs la réparation d'un préjudice dont leur faute n'est pas, dans son avis, uniquement nécessairement et exclusivement la cause »⁹⁰.

Le tribunal refusa l'octroi de 100 000 \$ de dommages-intérêts pour atteinte à la réputation pour le motif que la preuve ne révélait pas qu'une telle atteinte puisse être portée à l'employeur par deux

88. *Reynolds v. C.S.N.*, note 429, supra, aux pp. 159-60, (J.V. MASSON).

89. *Ibid.*, p. 159, citant FARIBAULT, vol. 7 bis, pp. 406 et 418.

90. *François Nolin Ltée v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, (1972) R.D.T. 444 (C.S.), à la p. 457 (J. M. CAIN).

jours et demi de grève. Le tribunal diminue les dommages-intérêts de 200 000 \$ à 8 500 \$ pour perte de clientèle puisque l'employeur n'avait perdu qu'un seul client à cause de la grève ⁹¹.

Si d'autres facteurs que la grève ont causé le préjudice, les auteurs de la grève ne supporteront pas la responsabilité de ce préjudice. Le lien de causalité entre la grève et le préjudice doit être prouvé pour que la responsabilité des auteurs de la grève soit engagée.

Lors d'une grève illégale des policiers de Montréal, un agent de la Sûreté du Québec, Robert Dumas, fut tué par une balle perdue lors d'une émeute. Sa veuve réclama des dommages-intérêts pour la mort de son mari à la Fraternité des Policiers de Montréal ⁹². Le tribunal jugea que, dans ce cas, la grève n'était pas la cause directe et immédiate du décès de l'agent.

Cette décision fut différenciée de *Santana Inc. c. Syndicat canadien des postiers* ⁹³, où le tribunal fut d'avis que la grève des postiers était la cause directe des pertes subies par Santana. Cette compagnie de chaussures faisait affaires avec ses détaillants par la poste. La grève illégale suscita donc une baisse importante de son chiffre d'affaires ainsi que des coûts de messagers privés. Après avoir précisé que la responsabilité civile s'exerce même en dehors de tout lien contractuel entre les parties, le tribunal décida que le dommage était la conséquence certaine de l'acte délictueux de grève.

« (...) il y a une relation de cause à effet entre la grève illégale et la non-réception du courrier qui a engendré les dommages prouvés par la demanderesse » ⁹⁴.

Le tribunal adopte le principe de la cause déterminante : sans la grève, Santana n'aurait pas subi les dommages dont il se plaint.

La Cour d'appel confirme :

« Pour appliquer ce principe à la cause à l'étude, il faudrait que l'on puisse dire que même si l'appelant n'eût pas provoqué une grève illégale, l'intimée aurait quand même subi le préjudice pour lequel il réclame » ⁹⁵.

91. *Ibid.*

92. Voir : *Dumas c. Fraternité des policiers de Montréal Inc.*, C.S. n° 779-868 (Montréal) cité dans *Santana Inc. c. Syndicat canadien des postiers*, (1975) R.D.T. 476.

93. *Ibid.*, note 462, *supra*.

94. *Ibid.*, à la p. 482 (J. PÉLOQUIN).

95. *Syndicat des postiers du Canada c. Santana Inc.*, (1978) C.A. 114, à la p. 117, (J. PARÉ).

Le fait que les dommages soient éloignés dans le temps ou dans l'espace, par rapport à la cause à laquelle on veut les rattacher n'est pas déterminant. Ce qui importe, c'est qu'ils découlent directement de la grève.

Le droit des tiers d'obtenir des dommages-intérêts fut également confirmé lorsqu'il s'agit de salariés réclamant au syndicat la perte de leurs salaires à cause d'une mise à pied résultant directement d'une grève illégale ⁹⁶.

Cependant, le syndicat ne peut être tenu responsable que pour la part des dommages directement causés par la grève. Si l'employeur a lui-même contribué à ses dommages, il endossera une part de responsabilité.

C'est ce que le syndicat tenta de prouver dans l'arrêt *Gaspé Copper Mines*. La mise à pied du président local fut, d'après le syndicat, l'événement qui provoqua la grève. Le geste de l'employeur fut relié, par le syndicat, aux dommages subis : l'employeur aurait provoqué la grève et devrait supporter une partie des dommages qu'il a subis.

La Cour suprême refusa cette prétention du syndicat car, même si la mise à pied du président du syndicat local eût été un geste illégal de la part de l'employeur, ce serait :

« (...) un acte séparé, distinct de la déclaration illégale de la grève, susceptible de donner ouverture à un recours sous le droit commun ou sous la Loi sur les Relations Ouvrières, mais n'ayant pas, d'autre part, de relation avec le dommage causé par la grève » ⁹⁷.

La riposte, par la grève illégale, à un geste illégal de l'employeur n'est donc pas admise par le droit ⁹⁸. Dans certains cas, cependant, la grève sera justifiée.

Section 6 — L'arrêt de travail justifié par les circonstances

Dans quels cas le syndicat pourra-t-il se justifier d'avoir eu recours à la grève ?

96. *D'Orsonnens c. C.A.L.P.A. et Air Canada*, C.P. (division des petites créances) n° 520-32-001096-767, Montréal, le 2 juin 1977 (J. PAGÉ) : *Viau c. Canadian Airlines Line Pilots' Association et Air Canada*, C.P. division des petites créances, Montréal, J. Richard Hyde, 1979, (non publié).

97. *U.S.W.A. c. Gaspé Copper Mines Ltd.*, (1970) R.C.S. 362, à la p. 388, (J. FAUTEUX).

98. Voir aussi : *Sanguinet Automobile*, *supra*.

Un syndicat sera justifié d'ordonner un arrêt de travail en dehors des périodes prévues à cette fin par la loi, c'est-à-dire pendant la durée de la convention collective, quand la sécurité ou la santé de ses membres sera en jeu. Ce principe fut reconnu dans la décision *Campbell Chibougamau Mines c. U.S.W.A.* (loc. 5186) ⁹⁹. L'arbitre affirma de plus que les obligations contractuelles du syndicat envers ses membres le justifiaient, en pareil cas, de recourir à l'arrêt de travail. Aucun arrêt des tribunaux ordinaires n'a porté sur une question semblable, à notre connaissance.

Par ailleurs, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ¹⁰⁰ consacre ce courant jurisprudentiel voulant que lorsque le travailleur a des motifs raisonnables de croire que son travail comporte des risques pour sa santé ou sa sécurité il puisse refuser d'accomplir ce travail ¹⁰¹. Le travailleur est alors protégé des congédiements ou autres mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son égard, à condition qu'il exerce de bonne foi son droit au refus ¹⁰². Le législateur étend ce droit au refus de travailler au cas où ce refus est exercé par plus d'un travailleur ¹⁰³. Ainsi les arrêts de travail visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs pourraient être justifiés si tous les travailleurs sont menacés par le même danger.

En dehors de ce cadre limité de défense de la santé et de la vie, dans des conditions urgentes, aucune justification ne semble possible pour le syndicat si on en juge d'après la jurisprudence.

Dans *Reynolds c. C.S.N.*, le syndicat ne réussit pas à prouver la négligence de l'employeur après la grève.

« Pour que les défendeurs soient en mesure d'engager la responsabilité de la demanderesse aux fins de lui faire supporter une partie des dommages, il lui faut prouver faute, négligence, incompétence manifeste de cette dernière » ¹⁰⁴.

Le syndicat alléguait une mauvaise administration et un retard délibéré à produire de la part de l'employeur, ce qui aurait permis

99. *Campbell Chibougamau Mines c. U.S.W.A.* (loc 5186), arbitrage de grief, Rouyn, 14 janvier 1961, (C. BEAULIEU, prés.). Résumé dans *Relations Industrielles*, vol. 16, n° 2, (1961), pp. 255-258.

100. Adoptée et sanctionnée le 21 décembre 1979, sur proclamation du gouvernement.

101. Claude D'AOUST et Gilles TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites en jurisprudence arbitrale québécoise*, monographie n° 4, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1979, 62 pages.

102. Voir : a. 12 et suivants de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

103. *Ibid.*, a. 27.

104. *Reynolds c. C.S.N.*, note 429, *supra*, à la p. 192, (J. MASSON).

de diminuer le quantum des dommages-intérêts à verser. Cette prétention lui fut refusée par le tribunal :

*« (...) nous ne pouvons trouver dans les opérations de la demanderesse, subséquentement à la grève, même si elles sont imparfaites, ces éléments de mauvaise foi, de négligence, d'incompétence qui pourraient nous conduire à retenir une faute »*¹⁰⁵.

Dans ce cas également, le syndicat a prétendu que les intéressés avaient déjà été punis par congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire (comme le prévoyait la convention collective) et qu'en conséquence, l'employeur ne pouvait avoir droit à des dommages-intérêts. Cette prétention est également rejetée par le tribunal¹⁰⁶. Dans un cas, c'est la responsabilité contractuelle des participants qui est engagée, tandis que dans l'autre, il s'agit de leur responsabilité délictuelle ainsi que de la responsabilité délictuelle de ceux qui en ont le contrôle.

Le syndicat a de plus prétendu que la demanderesse avait provoqué l'arrêt de travail par son attitude durant les négociations précédant la grève. Le tribunal n'accepte pas cet argument comme justification à l'arrêt de travail illégal.

« Le législateur a voulu que la paix industrielle existe pendant la durée d'une convention collective et des mécanismes ont été prévus pour solutionner intelligemment les problèmes qui pourraient se soulever durant ladite convention.

« Il n'y a aucune preuve à l'effet que la demanderesse a été de mauvaise foi, a fait abus de pouvoir au point que les mécanismes prévus par le législateur puissent être écartés.

*En conséquence cette deuxième prétention doit être rejetée »*¹⁰⁷.

En somme, les facteurs qui ont pu contribuer à susciter la grève sont laissés de côté par les tribunaux comme simples hypothèses et non comme faits prouvés. Les tribunaux voient la grève hors de son contexte sociologique et l'analysent selon les normes d'un droit à la philosophie individualiste. Même si certains perçoivent l'insuffisance de telles normes¹⁰⁸, la grève, du point de vue strictement légal, se compare à :

« (...) un automobiliste qui circule à une vitesse illégale et excessive à sa gauche, et qui reproche au conducteur venant en

105. *Ibid.*, aux pp. 192-93, (J. MASSON).

106. *Ibid.*, à la p. 156.

107. *Ibid.*, à la p. 142.

108. Voir les notes du Jge BROSSARD dans *U.S.W.A. c. Gaspé Copper Mines Ltd.* (1967) B.R. 487 ; J.V. MASSON dans *Soc. can. de métaux Reynolds c. C.S.N. et autres, supra*, à la p. 151.

sens contraire, à sa droite, une manœuvre in extremis aux fins d'éviter un impact de plein front »¹⁰⁹.

Vue en ces termes, toute justification devient évidemment impossible, sauf dans des cas d'extrême urgence comme celui que nous avons cité au début de cette section.

109. *Ibid.*, p. 151.

CHAPITRE III

LA RESPONSABILITÉ DES SYNDICATS EN CAS DE VIOLATION D'UNE CLAUSE DE RENONCIATION À LA GRÈVE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Introduction

Comme nous l'avons vu, la responsabilité civile comporte deux branches : la responsabilité délictuelle et la responsabilité contractuelle.

La responsabilité contractuelle du syndicat se fonde sur la convention collective. La convention collective contenant une clause de renonciation à la grève oblige le syndicat à assurer une production *continue* pendant toute la durée de la convention collective. Un arrêt de travail survenant pendant la durée de celle-ci constitue *prima facie* une violation d'une clause de la convention collective.

Nous verrons dans ce chapitre comment se sont prononcés les tribunaux d'arbitrage et, dans certains cas, les tribunaux civils, sur la responsabilité contractuelle découlant de la convention collective en matière d'arrêt de travail illégal.

Section 1 — Les recours en vertu de la convention collective

La convention collective engendre des droits et obligations pour les parties. Celles-ci demeurent liées à la convention collective pour toute sa durée, selon le *Code du travail*. La clause de renonciation à la grève, même si elle n'est pas incluse dans une convention collective, peut donc être considérée comme en faisant partie implicitement, puisque le *Code du travail* interdit spécifiquement de recourir à la grève pendant sa durée¹¹⁰.

110. E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1978, p. 577.

À toutes fins utiles, chez nous, la « clause implicite » se résume à une des conditions de la légalité de la grève, soit la non-existence d'une convention collective. En ce sens, c'est l'ensemble de la convention qui est une clause implicite, imposée par la loi, de renonciation à la grève. Réserve est faite ici de l'exception prévue par l'article 95 *C.t. in fine*, relativement aux clauses dites « de ré-ouverture ».

Le recours à la grève pendant la vie de la convention collective constitue donc, par le jeu du *Code du travail*, un délit pénal, lequel, selon la règle générale

Un arrêt de travail constitue *prima facie* une violation d'une obligation imposée par la convention collective, et l'employeur qui en a subi préjudice peut exercer plusieurs recours.

Pour empêcher que des dommages ne lui soient causés en raison de la grève illégale, l'employeur peut requérir une injonction, s'il est capable de prouver que ses biens pourraient subir des dommages irréparables à la suite de la grève elle-même ou du piquetage, qui en est le plus souvent la manifestation. Nous laisserons cependant l'étude du recours en injonction à d'autres auteurs¹¹¹, pour nous concentrer sur le deuxième type de recours que l'employeur peut utiliser pour le préjudice que lui a causé un arrêt de travail illégal : la réclamation de dommages-intérêts.

L'octroi de dommages-intérêts en cas de grève illégale peut se faire soit par l'arbitre de griefs, si la réclamation de l'employeur constitue bel et bien un grief, soit par les tribunaux ordinaires s'il ne s'agit pas d'un grief¹¹².

Dans la section suivante, portant sur la juridiction des arbitres de griefs, nous voulons apporter quelques notes comparatives qui permettront de mieux saisir l'étendue et les limites des pouvoirs accordés à l'arbitre en matière d'arrêt de travail illégal.

Section 2 — La juridiction comparée de l'arbitre de griefs

La comparaison des juridictions respectives de l'arbitre québécois et des arbitres anglo-canadiens nous servira, ci-après, à mieux comprendre ce problème tel qu'il se pose au Québec.

à cet effet, devient un délit (ou plutôt un quasi-délit) civil, du moment qu'il cause un dommage à une personne privée, employeur ou tiers, comme on l'a vu précédemment.

En ce sens, la violation de la « clause implicite » est source de responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle.

Notons que dans certaines provinces anglo-canadiennes on retrouve un régime identique au nôtre, tandis que d'autres législations rendent obligatoire l'inclusion d'une clause de renonciation à la grève. Cf. PALMER, *op. cit.*, p. 577-8, note 65.

111. Voir : S. BIRKS, « The doctrine of labour contempt », *Queen's Law Journal*, vol. 3 (1976), pp. 38-57 ; P. CUTLER, « Injunctions », *Revue du Barreau*, vol. 20, n° 6, (1960) pp. 277-304 ; Roy L. HEENAN, « Strikes, Picketing and Injunctions in Quebec », *McGill Law Journal*, (1967) vol. 13, pp. 367-383 ; Raymond LACHAPPELLE, « Le contrôle de l'exercice du droit de grève au Québec », *4^e Colloque International de droit comparé*, 1966, pp. 208-215 ; LAW SOCIETY OF UPPER CANADA, « *Strikes, lockouts, picketing and Injunctions* », Department of Continuing Education, Toronto, 1974, 139 p. ; F. MORIN, *L'injonction en temps de grève...*, Gouvernement du Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1977, 80 p.

112. Voir *infra*, section 2.

Il existe une différence importante entre le Québec et les autres provinces au sujet de la juridiction respective de l'arbitre de griefs et des tribunaux civils pour l'octroi de dommages-intérêts en cas de grève illégale. Dans les provinces de *common law*, l'arrêt illégal de travail est considéré comme une violation de la convention collective et généralement englobé dans la notion juridique de grief. Au Québec, par contre, la récente jurisprudence arbitrale comme celle des tribunaux ordinaires¹¹³, tend à exclure de la notion de grief une violation de la clause de renonciation à la grève contenue dans la convention collective¹¹⁴. Sur le plan pratique, cette distinction se manifeste par une abondance de décisions arbitrales rendues en dehors du Québec sur cette question, alors qu'au Québec, les décisions arbitrales portant sur le fond de la question sont rares¹¹⁵.

Nous allons tenter d'expliquer cette différence par la comparaison de deux éléments juridiques : l'arbitrabilité du grief et le pouvoir de l'arbitre.

A — L'arbitrabilité du grief

Au Québec, le grief se définit comme suit dans le *Code du travail* :

Article 1 g) « grief » — toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ».

De plus, toute mésentente autre qu'un grief selon cette définition, doit être réglée de la façon prévue à la convention collective et dans la mesure où elle y pourvoit (a. 90). Ainsi les parties pourront prévoir l'arbitrage ou tout autre mode de règlement, pour

113. Voir *supra*, chapitre II.

114. *Les Pétroles Tolhurst Itée c. Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, (1976) S.A.G. 1378 (J.-R. BOIVIN) ; *Le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau c. La société canadienne de métaux Reynolds Itée*, (1976) C.A. 26 (rés.) conf. (1974) C.S. 648 (sous nom : *La société canadienne de métaux Reynolds c. C.S.N. et Fédération canadienne des métallurgistes et des mineurs*) ; *Les travailleurs unis du pétrole, loc. 3 c. Pétrofina Canada Itée*, (1977) C.A. 348, conf. (1976) C.S. 1474.

115. Voir : *Les Pâtes Domtar Itée c. Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers*, (1974) R.D.T. 169 (R. LIPPÉ) ; *Les Emballages Domtar Itée c. Union internationale des travailleurs des industries chimiques, loc. 314*, (1974) S.A.G. 2061 (R. TREMBLAY) ; *Les Industries I.T.E. Itée (Drummondville) c. La fraternité nationale des ouvriers en électricité, loc. 2369* — (A.F.L. - C.I.O. - C.L.C.), (1978) S.A.G. 301 (J.-P. LALANCETTE).

Récemment, l'arbitre Jean-Guy Clément rejetait une objection préliminaire à l'encontre de sa compétence à octroyer des dommages-intérêts à la suite d'une grève illégale. Voir : *Les Produits Nacan Limitée c. Syndicat des travailleurs des Produits Nacan (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 1049.

En l'occurrence, la convention ne contenait pas de clause de renonciation à la grève ; par ailleurs, en son article 4.5, elle donnait une définition « élargie » du grief, au sens de l'article 90 du *Code du travail*.

les mésésententes qui ne sont pas considérées comme un grief. Si la convention collective ne prévoit pas que telle mésentente sera soumise à l'arbitrage, l'arbitre n'aura pas juridiction¹¹⁶.

Par contre, à titre d'exemple, la loi ontarienne (« *Labour Relations Act* »)¹¹⁷ contient une définition plus large du mot grief.

Section 37 (1) « Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement by arbitration, without stopping of work, of all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question to whether a matter is arbitrable. » (Italiques ajoutées)..

Il ne s'agit plus pour l'arbitre ontarien de juger seulement sur des questions relatives à l'« interprétation » ou « l'application » d'une convention collective (à l'instar de l'arbitre québécois), mais aussi sur toute « présumée violation » de celle-ci¹¹⁸.

Cette différence dans le texte de la loi permet aux tribunaux de reconnaître un plus vaste pouvoir à l'arbitre de grief des autres provinces¹¹⁹ qu'à l'arbitre de grief québécois¹²⁰.

Au Québec, les tribunaux et la doctrine s'entendent pour limiter la définition du grief aux mésésententes relatives à l'application ou l'interprétation d'une convention collective, et non à une présumée violation de celle-ci. À l'extérieur du Québec et plus particulièrement en Ontario, on adopte une définition plus large du mot grief. C'est du moins l'avis de nos tribunaux¹²¹.

Cependant, la Cour suprême du Canada a rejeté récemment cette argumentation¹²². Le juge Pigeon, exprimant l'opinion majo-

116. Voir : *Les Pétroles Tolhurst Itée & S.T.I. P.C.A.* (1976) S.A.G., 1378 (J.-R. BOIVIN).

117. R.S.O. 1970, c. 232.

118. Voir : Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *L'arbitrage des griefs au Québec*, Collection « Relations du travail », n° 9, P.U.L., Québec, 1975.

119. Dans les autres provinces (sauf la Saskatchewan) la définition du mot grief donnée dans les lois du travail contient cette notion de « toute présumée violation ». Voir : S.A. 1973, c. 33, s. 138 (1) ; S.B.C. 1973, (2d session) c. 122, s. 93 ; R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, s. 36 (1) ; S.M. 1972, c. 75, s. 69 (1) ; R.S.N.B. 1973, c. I-4, s. 55 (1) ; R.S.N.S. 1967, c. 311, s. 19 (1) ; N.F.S. 1977, c. 64, s. 83 (1). La Saskatchewan prévoit une définition du grief que doivent adopter les parties qui, tout en ayant déclaré l'arbitrage obligatoire dans la convention collective, n'en ont pas prévu les modalités : S.S. 1972, c. 137, s. 26.

120. Voir : *Association des Policiers de Giffard v. Cité de Giffard* (1968) B.R. 863 ; *Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, loc. 568 c. *Bédard-Girard Itée*, (1969) B.R. 991 ; *Maluorni c. Ville de Mont-Royal*, (1969) B.R. 922.

121. Voir : *Association des policiers de Giffard v. Cité de Giffard*, précitée.

122. *General Motors of Canada v. Brunet and United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America*, local 1163, 77 CLLC para. 14 067 (Cour suprême du Canada, le 2 novembre 1976).

ritaire, s'est dit d'avis que le mot grief devait être interprété de la façon la plus souple par nos tribunaux et que la distinction entre *interprétation* et *application*, d'une part, et *présumée violation* d'autre part, n'était pas fondée. Il s'agissait en l'occurrence d'un salarié qui poursuivait son employeur et son syndicat pour n'avoir pas donné suite à son grief. Le grief en question concernait un article de la convention collective prévoyant l'attribution d'un travail plus léger à un salarié blessé au travail et incapable par la suite de remplir son emploi normal. La Cour suprême devait se prononcer sur la juridiction des tribunaux ordinaires ou de l'arbitre de grief dans cette affaire.

La Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec¹²³ en étaient arrivées à la conclusion qu'il ne s'agissait ni d'appliquer, ni d'interpréter la convention collective, mais simplement de recouvrer des montants d'argent en vertu d'une *présumée violation* de la convention collective. Ces deux cours ont donc conclu qu'il ne s'agissait pas là d'un grief au sens du *Code du travail* et qu'ainsi les tribunaux ordinaires devaient avoir juridiction.

La Cour suprême ne fut pas de cet avis, considérant qu'il s'agissait bel et bien d'un grief, à soumettre à l'arbitrage de la manière prévue par la convention collective (selon l'article 88 C.t.). La Cour suprême considéra que les mots « *présumée violation* » du texte de la loi ontarienne¹²⁴ équivalaient à la notion d'« *application* » de la convention collective selon l'article 88 C.t. Le juge Pigeon s'exprime ainsi :

« It may be seen that this text (Labour Relations Act, R.S.O. 1970, c. 232, s. 37) after mentioning, as in the definition of 'grievance' in the Labour Code, the 'interpretation' and the 'application' of the collective agreement, refers to the 'administration or alleged violation'. It is argued that the matter here is an alleged violation and therefore is not covered by the Quebec statute. In my opinion, this reasoning is fundamentally unsound. »

(...) « In my opinion, no distinction can be made between a dispute relating to the 'application' of an agreement and a dispute relating to its 'violation', because these are simply two ways of looking at the same problem. There can be no question of violation of the collective agreement if it has no application »¹²⁵.

De plus, le juge Pigeon précise la juridiction des tribunaux civils en mentionnant qu'on ne peut *ipso facto* recourir aux tribu-

123. *General Motors of Canada v. Brunet*, C.A.M. n° 09-000-400-72, le 28 mai 1973 (non rapp.).

124. *Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232, s. 37.

125. Précitée.

naux civils à chaque fois qu'une somme d'argent est réclamée. Le fond du litige, s'il s'agit d'un grief, doit être d'abord jugé par l'arbitre. Si, par suite de cette décision, des questions de recouvrement de paiement ou de modalités de paiement surviennent, alors ces questions peuvent être soumises aux tribunaux de droit commun¹²⁶.

La Cour d'appel du Québec a, par la suite, distingué les cas de réclamations à la suite d'une grève illégale et les cas de réclamations d'un salarié en vertu de la convention collective, restreignant ainsi la portée de l'arrêt *Brunet*¹²⁷.

B — Le pouvoir accordé à l'arbitre de griefs

En Ontario et dans les autres provinces anglo-canadiennes, l'arrêt de travail survenant pendant la durée de la convention collective constitue un problème facilement assimilable à une « présumée violation de la convention collective ». C'est pourquoi, les employeurs victimes de grève illégale ont recours à l'arbitrage pour obtenir des dommages-intérêts¹²⁸. Il n'y a pas de problème de juridiction ; l'arrêt illégal de travail peut faire l'objet d'un grief et l'arbitre a pleine juridiction sur cette question.

Au Québec, un courant jurisprudentiel veut que toute violation claire de la convention collective relève de la juridiction des tribunaux de droit commun. L'arbitre ne doit se consacrer qu'à interpréter ou appliquer la convention collective. C'est en interprétant strictement les mots « interprétation et application de la convention collective » et en les distinguant des « présumées violations » que les tribunaux de droit commun ont limité la portée de l'article 88 C.t. et ainsi le pouvoir de l'arbitre de griefs québécois.

Cette limite imposée à l'arbitre québécois fut inspirée par l'article 31 de notre *Code de procédure civile*, et précisée par la jurisprudence¹²⁹.

126. Voir : *D'Orsonnens v. C.A.L.P.A. et Air Canada*, C.P. (division des petites créances) n° 520-32-001096-767, Montréal, le 2 juin 1977, (J.R. PAGÉ) ; *Viau v. Canadian Air Lines Pilots' Association et Air Canada*, C.P. division des petites créances, Montréal, J. Richard HYDE, 1979, (non publié).

127. Voir : *Travailleurs unis du pétrole, local 1 et autres v. C. Lauzon et Shell Canada Ltée*, (1978) C.A. 404.

128. Il est évidemment impossible d'apprécier la fréquence de ces recours à l'arbitrage par rapport à tous les cas de grèves illégales survenant pendant la durée de la convention collective. Au Canada, en 1977, 298 grèves et lock-outs survenus pendant la durée de la convention collective ont été signalés. Voir : *Grèves et lock-out au Canada 1977*, Travail Canada, Ottawa.

129. Voir : *Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, loc. 568 v. *Bédard-Girard Ltée*, (1969) B.R. 991 ; *Maluorni . Ville de Mont-Royal*, (1969) B.R. 922 ; *Ville de Granby v. Désourdy Construction Ltée*, (1973) C.A. 971 ;

Cette jurisprudence s'est appliquée au cas des grèves illégales par l'arrêt *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 568 c. Bédard-Girard ltée*¹³⁰. On y décida que la grève illégale constituait une *violation claire* de la clause de renonciation à la grève contenue dans la convention collective¹³¹, qu'il ne s'agissait donc pas d'un grief et qu'en conséquence le problème relevait de la juridiction des tribunaux de droit commun et non de celle de l'arbitre. L'arbitre n'a juridiction pour des réclamations en dommages-intérêts à la suite d'une grève illégale que si la convention collective la lui accorde *expressément*.

C — L'octroi de dommages-intérêts

Il est clairement établi que l'arbitre a le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts. La décision *Polymer*¹³², confirmée en Cour suprême¹³³, affirme ce pouvoir de l'arbitre. En effet pour l'arbitre Laskin, maintenant juge en chef de la Cour suprême du Canada, le législateur, en rendant l'arbitrage obligatoire pendant la durée de la convention collective et en donnant à la décision arbitrale le caractère d'une décision sans appel et exécutoire, a voulu que l'arbitre apporte une véritable solution au litige. L'arbitre n'a pas uniquement le devoir de dire le droit, il doit également imposer le remède qui lui paraît approprié pour réparer le préjudice qu'ont pu s'infliger les parties. Ainsi, quand aucune autre réparation n'est possible que les dommages-intérêts, l'arbitre a le pouvoir de les octroyer.

Dans l'arrêt *Polymer*, l'arbitre agissait en vertu de la loi fédérale¹³⁴, mais la portée de cette décision s'étendit au droit des provinces. C'est pourquoi, en principe l'arbitre a le pouvoir d'octroyer des dommages-intérêts. Dans une décision arbitrale, le juge R. Lippé affirme d'ailleurs :

« Une convention collective ne doit pas stipuler expressément que le tribunal d'arbitrage a le pouvoir d'accorder des dommages pour qu'il en soit ainsi. La véritable question est celle de déterminer si la convention ou la loi accorde au tribunal d'arbi-

Syndicat International des travailleurs des Industries pétrolières, chimiques et atomiques, loc. 9-745 & al. v. *BP Pétroles ltée*, C.A.M. 000923-755 ; *Texaco Canada ltée v. Syndicat International des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, loc. 9-618 & al., C.S.M. 013194.

130. *Ibid.*

131. L'article XVI de cette convention collective prévoyait : « Pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de grèves, contre-grèves, ralentissements ou tout autre arrêt de travail ou refus de travail. »

132. *Re Oil Chemical & Atomic Workers & Polymer Corp. Ltd.*, (1959) 10 L.A.C. 51 (B. LASKIN).

133. Sous nom *Imbleau v. Laskin*, (1962) R.C.S. 338.

134. *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, R.S.C. 1952, c. 152.

*trage le pouvoir de décider des griefs d'une façon finale et obligatoire. Or, dans le droit du travail québécois, cette obligation existe. La question de statuer sur les dommages devient alors un pouvoir auxiliaire du droit de disposer d'une façon exécutoire du litige »*¹³⁵.

Donc, même si, en principe, l'arbitre québécois a le pouvoir d'accorder tout remède efficace, incluant des dommages-intérêts, ce dernier s'est trouvé limité dans ce pouvoir par la définition donnée jusqu'à présent au mot « grief », par la jurisprudence.

Voyons maintenant l'état de la jurisprudence arbitrale actuelle sur la question des prétendues violations d'une clause de renonciation à la grève.

Section 3 — Le pouvoir d'accorder des dommages en cas de violation d'une clause de renonciation à la grève selon la jurisprudence arbitrale québécoise

Une mésentente au sujet d'un arrêt de travail illégal survenant pendant le cours de la convention collective n'entre pas dans la définition du « grief » donnée par l'article 1 g) *C.t.* Ce genre de mésentente doit faire l'objet d'une disposition expresse de la convention collective pour être soumise à l'arbitrage, en vertu de l'article 90 *C.t.* La convention collective doit prévoir expressément que toute violation de la clause de renonciation à la grève serait soumise à la procédure d'arbitrage de grief pour que l'arbitre ait juridiction sur cette mésentente. L'activité de grève pendant la durée de la convention collective deviendrait ainsi un « grief assimilé »¹³⁶.

D'autre part, certaines conventions collectives possèdent une définition élargie du grief. Il s'agit non seulement d'une mésentente portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective, mais également sur « toute présumée violation de la convention collective ». Ce genre de définition élargie déborde la définition du grief donnée dans l'article 1 g) *C.t.* La définition élargie

135. *Les Pâtes Domtar Ltée (Label-sur-Quévillon) v. La Fraternité Internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papier (492)*, (1974) R.D.T. 169, à la p. 199. Voir : Pierre VERGE, « La violation de la convention collective peut-elle donner ouverture à des dommages-intérêts ? », *Relations Industrielles*, vol. 26, n° 1, (1971) pp. 234-240, D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Ltd, Agincourt, Ontario, 1977, 551 p., à la p. 51.

136. F. MORIN et R. BLOUIN, *L'arbitrage des griefs au Québec*, Collection « Relations du travail », n° 9, P.U.L., Québec, 1975, pp. 138-139.

du grief donne compétence à l'arbitre en cas de « violation » de la convention collective. La grève illégale constituerait ainsi une violation de la convention collective et serait une mécontente arbitrale en vertu de cette convention et en vertu de l'article 90 C.t. :

a. 90 : « Pendant la durée d'une convention collective, toute mécontente autre qu'un grief (...), ne peut être réglée que de la façon prévue dans la convention et dans la mesure où elle y pourvoit (...) »

C'est du moins en ce sens que se sont prononcés nos arbitres¹³⁷.

Ainsi peut s'expliquer le fait qu'en certains cas, selon les dispositions de la convention collective, une mécontente portant sur une grève illégale soit résolue en arbitrage ou devant les tribunaux de droit commun. Car si la convention collective élargit la notion de grief de façon à y inclure une violation claire de la convention collective, la mécontente peut être arbitrale. Si la convention collective prévoit expressément soumettre à l'arbitrage une mécontente portant sur une grève illégale, celle-ci devient arbitrale. Par contre, si la convention collective retient la définition du grief donnée dans le *Code du travail* (art. 1 g)), il y a de fortes chances que la mécontente ne soit plus arbitrale et relève de la juridiction des tribunaux ordinaires.

Comme l'explique le juge Tremblay :

« Le droit du citoyen de s'adresser aux tribunaux de droit commun est la règle générale et toute restriction à l'exercice de ce droit constitue une exception et doit s'interpréter strictement »¹³⁸.

En cas de grève pendant la durée de la convention collective, c'est sur la convention collective elle-même que repose la juridic-

137. *Les Industries I.T.E. (Drummondville) Itée v. Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, (1978) S.A.G. 301 (J.-P. LALANCETTE) ; *Les emballages Domtar Itée v. Unlon internationale des travailleurs des industries chimiques, local 314*, (1974) S.A.G. 1093, (R. TREMBLAY) ; *La cie Price Itée v. Syndicat international des travailleurs unis du papier, local 50*, (1974) S.A.G. 112 (J. SIMARD) ; *Les Pâtes Domtar Itée (Lebel-sur-Quevillon) v. La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papier (492)*, (1974) R.D.T. 169, (R. LIPPÉ) ; *Les Produits Nacan*, précitée à la note 115. (Cette décision est la dernière en date rapportée dans le recueil S.A.G.).

138. *Association des Policiers de Giffard v. Cité de Giffard*, (1968) B.R. 863, p. 866. Voir plus récemment : *Syndicat National des employés de l'aluminium de Baie-Comeau v. Société canadienne de métaux Reynolds*, (1976) C.A. 26 ; *Pétrofina Canada Itée v. Les travailleurs unis du pétrole, local 3*, (1977) C.A. 348 conf. (1976) C.S. 1474. Voir cependant *General Motors v. Brunet*, 77 CLLC, para. 14 067 (Cour suprême), le 2 novembre 1976.

tion de l'arbitre. Quelques exemples permettront de mieux saisir les différences existantes dans la notion de grief, telle que définie dans les conventions collectives.

Dans *Les industries I.T.E. c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité*¹³⁹, la convention collective contenait cette définition du grief :

16.07 « Il est entendu que la Compagnie peut soumettre toute plainte ou grief à l'Union en tout temps :

- a) en rapport avec la conduite de l'Union, de ses officiers ou de ses membres de comité ;
- b) en rapport avec le comportement des employés ;
- c) en rapport avec l'application ou l'interprétation de toute clause de cette convention ;

(...) »

L'arbitre en arriva à la conclusion que l'alinéa c) étant identique à l'article 1 g) C.t., en y ajoutant les paragraphes a) et b), les parties ont voulu élargir la définition du grief et y englober des mésententes autres qu'un grief au sens du *Code du travail*. Elles ont ainsi manifesté leur désir que de telles mésententes soient soumises à l'arbitrage. L'arbitre conclut que l'employeur peut alors soumettre une telle mésentente à l'arbitrage en vertu de l'article 90 C.t.

De même, dans *Les emballages Domtar Itée c. L'Union internationale des travailleurs des industries chimiques, loc. 314*¹⁴⁰, la définition du grief était la suivante :

« Dans le cas où il se produirait une différence d'opinion entre la Compagnie et l'Union sur l'interprétation ou l'application d'une clause ou section quelconque de cette convention (...) »

Ce qui permit à l'arbitre d'affirmer :

« Les parties ont convenu de soumettre à l'arbitrage toute différence d'opinion sur l'application d'une clause de la convention, le conseil d'arbitrage a donc pleinement juridiction pour entendre ce litige »¹⁴¹. (Italiques ajoutées).

Dans une autre convention collective¹⁴², le mot grief concernait « un différend au sujet d'interprétation, application ou administra-

139. (1978) S.A.G. 301, p. 307 (J.-P. LALANCETTE).

140. (1974) S.A.G. 1093, p. 1109 (R. TREMBLAY).

141. *Ibid.*, p. 1109.

142. Voir : *Les Pétroles Tolhurst Itée v. Le syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, (1976) S.A.G. 1378, p. 1379, (J.-R. BOIVIN).

tion de cette convention ». La partie patronale prétendait qu'il s'agissait d'une définition élargie du mot grief puisque le mot « administration » était ajouté à la définition traditionnelle. L'arbitre ne fut pas de cet avis et, considérant qu'« application » et « administration » étaient synonymes, conclut que la définition contenue dans la convention était la même que celle du *Code du travail*. L'arbitre déclina donc juridiction dans ce litige.

Un autre arbitre¹⁴³ estima avoir juridiction (toujours pour un cas de grève illégale) puisque la définition du grief, donnée dans la convention, incluait « toute présumée violation de la convention ». Il considéra que cette définition débordait la définition du *Code du travail* et qu'il avait juridiction en vertu de l'article 90 *C.t.*

Dans le cas *I.T.E.*¹⁴⁴, l'arbitre, après avoir qualifié la mésentente et confirmé sa juridiction, constata un vice de forme dans le libellé du grief. Le syndicat local, seul signataire à la convention collective, n'avait pas été mis en cause par le libellé du grief. Le grief fut donc rejeté.

Ces exemples nous font bien voir la difficulté d'énoncer une règle générale en matière d'arbitrage en cas d'arrêt de travail illégal. Ce genre de mésentente semble vraiment se situer à la limite de la juridiction des arbitres québécois. Ainsi, mises à part celles portant sur la compétence d'attribution du tribunal d'arbitrage, les décisions en la matière demeurent clairsemées. Nous n'en avons relevé que trois ayant été jugées au mérite¹⁴⁵.

Section 4 — La jurisprudence arbitrale sur le mérite de la question

Le juge Lippé, dans *Les Pâtes Domtar*¹⁴⁶, inscrit sa décision dans le courant jurisprudentiel *Polymer*¹⁴⁷.

« La prépondérance de la jurisprudence est à l'effet que dans les cas similaires au nôtre, le syndicat a l'obligation de prendre

143. *La Cie Price Itée & Syndicat International des travailleurs unis du papier, local 50*, (1974) S.A.G. 1112, p. 1117, (J. SIMARD).

144. *Re Les industries I.T.E. Itée*, (1978) S.A.G. 301 (J.-P. LALANCETTE).

145. *Les Pâtes Domtar Itée v. Fraternité Internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers*, (1974) R.D.T. 169 (R. LIPPÉ); *Les emballages Domtar Itée v. L'Union Internationale des travailleurs des industries chimiques, loc. 314*, (1974) S.A.G. 2061 (R. TREMBLAY); *Rexfor, Section forestière, Bassin de la Rivière aux Outardes v. Le Syndicat national des forestiers de Rexfor, C.S.N. et autres*, (1978) S.A.G. 1319 (J.-P. Lalancette).

146. *Ibid.*

147. *Re Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (B. LASKIN) confirmé en Cour suprême sous nom *Imbleau c. Laskin*, (1970) R.C.S. 332.

*toutes les mesures positives adéquates afin de s'assurer que les employés reviennent au travail, lesquelles mesures doivent être prises le plus rapidement possible, la nature de ces mesures variant selon les événements particuliers à chacun des cas »*¹⁴⁸.

Le modèle de règlement arbitral, établi dans les autres provinces canadiennes, surtout depuis la décision *Polymer* est donc susceptible d'être adopté par nos arbitres, une fois leur juridiction établie dans chaque cas. Nous présentons ci-après l'essence d'une analyse de certaines décisions arbitrales québécoises et (surtout) des autres provinces concernant l'octroi de dommages-intérêts à la suite d'une grève illégale.

Nous postulons que, comme c'est fréquent en d'autres matières, la jurisprudence arbitrale des autres provinces influencera, petit à petit, les arbitres du Québec.

A — Conditions nécessaires à la responsabilité contractuelle

L'analyse de la jurisprudence arbitrale nous montre que certaines conditions doivent être respectées pour que la responsabilité contractuelle du syndicat soit engagée. Les principes de responsabilité contractuelle qui se dégagent des sentences arbitrales nous semblent très similaires à ceux de la responsabilité contractuelle de droit civil.

La convention collective, considérée comme un acte juridique liant les parties et créant des obligations et des droits, engage leur responsabilité contractuelle. Un syndicat qui viole la convention collective et cause ainsi un préjudice à l'employeur doit le réparer à moins qu'il ne puisse justifier pleinement son acte.

Nous avons décelé dans les décisions arbitrales cinq conditions nécessaires à la responsabilité du syndicat en cas de violation de la clause de renonciation à la grève (que nous dénommerons ici responsabilité contractuelle, pour des raisons de commodité).

1. Existence d'un contrat

La première de ces conditions (nécessaire, mais non suffisante), est l'existence d'un contrat valide entre les parties. La convention collective doit être en vigueur. Cependant, seul le syndicat signataire peut être impliqué au niveau de la responsabilité contractuelle¹⁴⁹. Ainsi, les tiers ne peuvent invoquer la responsabilité contractuelle qu'avait le syndicat envers son employeur en vertu

148. *Re Les Pâtes Domtar Itée*, (1974) R.D.T. 169, p. 193 (R. LIPPÉ).

149. *Re Oil, Chemical & Atomic Workers & Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (B. LASKIN); *Rexfor, section forestière, Bassin de la Rivière aux Outardes v. Le Syndicat national des forestiers de Rexfor, C.S.N., et autres*, (1978) S.A.G. 1319 (J.-P. LALANCETTE).

de la convention collective. Si l'arrêt de travail illégal a causé des dommages à ces tiers, ceux-ci doivent invoquer la responsabilité délictuelle du syndicat auprès des tribunaux civils¹⁵⁰.

Quant aux employés qui ont participé à l'arrêt de travail, c'est leur responsabilité personnelle en tant qu'employés qu'ils engagent. S'ils sont en faute dans l'exécution de leurs devoirs envers leur employeur, ils s'exposent alors aux mesures disciplinaires de ce dernier¹⁵¹.

2. Une activité illégale

Avant de décider de la question de la responsabilité, les arbitres doivent en second lieu s'assurer que l'activité reprochée est bien une activité allant à l'encontre de la clause de renonciation à la grève.

Ces clauses n'ont pas toutes la même portée. Dans le cas où la clause de renonciation à la grève ne mentionne que le mot « grève », les arbitres devront interpréter ce mot dans le contexte de la convention collective et même du *Code du travail*, si nécessaire, comme le lui permet l'article 88l. Ils lui donnent généralement le sens de la loi du lieu. Partout au Canada, la grève se définit comme une activité concertée, dans le but de restreindre la production normale. La concertation et la restriction de la production sont les éléments essentiels de la grève. Quand ces éléments sont présents, une variété d'activités tombent ainsi sous le coup de la clause de renonciation à la grève : les ralentissements de travail¹⁵², les refus concertés de travailler en temps supplémentaire, même si ce travail est facultatif¹⁵³. Même s'ils ne constituent pas des arrêts de travail, ces actes sont assimilés à la grève pour les fins de la clause de renonciation à la grève.

L'opinion des arbitres n'est pas claire lorsqu'il s'agit d'un refus de franchir les piquets de grève. Récemment, le cas *Furness Withy*¹⁵⁴ au Nouveau-Brunswick a rompu avec un courant d'opinion

150. *Re Bennett & Wright Contractors*, (1969) 20 L.A.C. 187 (GODIN).

151. *Re United Steelworkers, loc. 3292 & Sunar Industries Ltd*, (1971) 22 L.A.C. 353 (PALMER) ; *Le Syndicat des salariés de Findlays St-Bruno (C.S.D.) v. Findlays Ltée*, (1978) S.A.G. 1465. *The Carter White Lead Co. v. Métallurgistes Unps d'Amérique, local 13946*, (1975) S.A.G. 1641 (C. LAUZON).

152. *Re Duplate Canada Ltd. & United Automobile Workers* (1968) 19 L.A.C. 300 (BENNETT) ; *Re Canadian Westinghouse Co. & United Electrical Radio Machine Workers, loc. 504*, (1954) 5 L.A.C. 1898 (FORSYTH) ; *Re Algoma Steel Corp. Ltd. & United Steelworkers* (1974) 7 L.A.C. (2d) 375 (SHINE).

153. *Re United Steelworkers, loc. 2950 & Greening Industries Ltd.*, (1971) 22 L.A.C. 165 (WEATHERILL) ; *E.S. & A. Robinson (Canada) Ltd. & Printing Specialties and Paper Products Union, loc. 466*, (1970) 21 L.A.C. 354 (BROWN).

154. *Furness Withy & Co. Ltd. v. International Longshoremen's Association, loc. 273*, (1974) 44 D.L.R. (3d) 758 (N.-B. S.C.).

assimilant le refus de franchir un piquet à une grève. Cette décision demeure cependant isolée. D'ailleurs, cette décision impliquait la responsabilité délictuelle du syndicat et on n'y mentionne pas si ce refus de franchir les piquets violait les obligations contractuelles du syndicat.

Dans certaines décisions arbitrales¹⁵⁵, le refus de franchir un piquet fut considéré comme une violation de la clause de renonciation à la grève. Par contre, un arbitre estima que le refus de franchir les piquets dressés à l'occasion de la journée de protestation nationale contre les mesures anti-inflationnistes du gouvernement fédéral, le 14 octobre 1976, ne constituait pas une grève et ne pouvait être visé par la clause de renonciation à la grève¹⁵⁶. L'arbitre n'a pas décelé dans le mouvement des salariés la concertation nécessaire à toute grève.

Cette journée de protestation donna lieu à plusieurs poursuites. La première question à décider fut de savoir si l'activité visée constituait bien une grève au sens de la loi. En Ontario et en Colombie-Britannique les tribunaux du travail furent saisis de l'affaire. En Ontario, on décida qu'un tel mouvement politique était une grève selon le *Labour Relations Act*¹⁵⁷, puisqu'il s'agissait d'une *activité concertée*, dans un *but commun* en vue de restreindre la production¹⁵⁸. Par contre, la définition de la grève en Colombie-Britannique exige que l'acte soit fait dans le but de *forcer l'employeur à accepter les conditions d'emploi des syndiqués*¹⁵⁹. Comme ce but économique particulier de la grève n'en était pas un élément, la journée de protestation nationale n'y fut donc pas considérée comme une grève au sens du *Labour Code*¹⁶⁰.

Ces décisions influencèrent les arbitres qui jugèrent que la participation d'un employé à cette journée constituait un motif justifiant une suspension¹⁶¹. De même, la responsabilité de syndi-

155. *Re General Truck Driver's Union, loc. 879 & Transit Mixed Concrete & Builders Supply*, (1965) 15 L.A.C. 51 (THOMAS) : *Re Bennett & Wright Contractors* (1969) 20 L.A.C. 187 (GODIN) : *Re Regent Refining (Canada) Ltd. & Oil, Chemical and Atomic Workers, loc. 9-593*, (1976) 13 L.A.C. (2d) 88 (WEATHERILL).

156. *Re Dominion Bridge Co. & United Steelworkers of America, loc. 5917*, (1977) 15 L.A.C. (2d) 295 (W.J. VANCE, Sask.).

157. R.S.O. 1970, c. 232, s. 1 m).

158. *Domglass Ltd. & United Glass & Ceramic Workers of North America, et al.*, (1976) 2 Can. L.R.B.R. 394 (CARTER).

159. *Labour Code of British Columbia Amendment Act*, S.B.C. 1975, c. 33 s. 1 c). Pour le Québec, comparer la définition de la grève et du lock-out à l'article 1 du *Code du travail*.

160. *British Columbia Hydro & Power Authority v. I.B. E.W. Locals 258, 213, et al.*, (1977) CLLC parag. 16 066. B.-C. (L.R.B.).

161. *Re City of Chatham & Canadian Union of Public Employees, loc. 12*, (1978) 16 L.A.C. (2d) 190 (K.A. HINNEGAN).

cats ayant, à cette occasion, violé une clause de renonciation à la grève a été reconnue¹⁶². Cependant, un arbitre refusa d'accorder des dommages-intérêts parce qu'il jugeait cette action discriminatoire envers le syndicat visé¹⁶³.

Notons enfin que certaines clauses de refus de travail (*hot cargo* ou *struck work clause*) peuvent protéger les salariés contre les mesures disciplinaires et le syndicat contre les dommages-intérêts recherchés par l'employeur¹⁶⁴.

3. Une obligation explicite dans la convention collective

La troisième condition requise pour engager la responsabilité contractuelle du syndicat en cas d'arrêt de travail illégal est l'existence d'une *obligation explicite* dans la convention collective. Cette obligation est contenue dans la clause de renonciation à la grève dont voici un exemple :

« Le syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait ni ralentissement, ni grève ou autre arrêt de travail pendant la durée de cette convention ».

Dès qu'il est établi qu'un arrêt de travail a eu lieu pendant la durée de la convention collective, le syndicat est responsable *prima facie*. Ceci ne veut pas dire que sa responsabilité contractuelle est automatiquement impliquée. Encore faut-il pouvoir lui imputer une faute¹⁶⁵. Pour cela l'arbitre analysera l'obligation découlant de la clause de renonciation à la grève. Or, les décisions arbitrales depuis *C.G.E.*¹⁶⁶ ont affirmé que le syndicat n'a pas une responsabilité automatique¹⁶⁷ pour tout arrêt de travail illégal et qu'il ne peut être tenu responsable de la conduite de chacun des membres du syndicat ou de l'unité d'accréditation.

162. *Re The Kendall Co. & United Steelworkers* (1978) 17 L.A.C. (2d) 408, (G.W. ADAMS) ; *Re Consumers Glass co. Ltd. & United Glass and Ceramic Workers, loc. 200*, (1978) 17 L.A.C. (2d) 424 (G.W. ADAMS) ; *Re Welland Forge Ltd & United Electrical, Radio & Machine Workers, loc. 523*, (1977) 15 L.A.C. (2d) 280 (T.-P. McIVER).

163. *Re Crestbook Pulp and Paper Ltd. & Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, loc. 15* (1978) 17 L.A.C. (2d) 442 (J.C. SMITH). Il s'agissait dans ce cas d'une convention collective sectorielle et aucun autre employeur n'avait jugé bon de poursuivre son syndicat en dommages-intérêts pour cette grève du 14 octobre.

164. Voir : BROWN & BEATTY, *op. cit.*, p. 508-509 ; *Re Toronto Star Ltd.*, (1971) 22 L.A.C. 319 (WEATHERILL) confirmé par 23 D.L.R. (3d) 153 (Ont. H.C.).

165. *Re Canadian General Electric co. Ltd. & United Electrical Radio and Machine Workers of America, loc. 507*, (1951) 2 L.A.C. 608 (B. LASKIN).

166. *Ibid.*

167. Il ne s'agit pas d'une obligation de garantie, ni d'une obligation de résultat, mais plutôt d'une obligation de moyens. Voir : J.-L. BAUDOIN, *Les obligations*, P.U.M., 1970, p. 17.

L'obligation découlant de la clause de renonciation à la grève fut limitée. Le syndicat ne sera responsable que de la conduite de ses officiers dans l'accomplissement de leurs tâches syndicales. C'est la règle générale. Cependant, un syndicat peut, par la convention collective, garantir qu'il n'y aura aucun arrêt de travail de quelque nature qu'il soit. La responsabilité du syndicat pourra ainsi être élargie de façon à engager sa responsabilité *prima facie*, même en cas de grève sauvage ¹⁶⁸.

C'est ainsi que l'arbitre Laskin, maintenant juge en chef de la Cour suprême du Canada, a interprété la clause de renonciation à la grève dans la convention collective liant Polymer Corp. et le syndicat :

« This result flows from what might be termed ordinary canons of contract interpretation, one of which surely is that a party to an agreement speaks for itself and makes itself answerable for its own conduct or misconduct (and that of its servants or agents, as the case may be) unless the terms of the agreement clearly spell out an acceptance of liability for conduct or misconduct of others » ¹⁶⁹.

Pour se libérer de cette responsabilité *prima facie*, le syndicat devra prouver que ses agents n'ont commis aucune faute avant, pendant ou après l'événement.

4. Une faute des dirigeants syndicaux

La quatrième condition de responsabilité contractuelle du syndicat pour arrêt de travail illégal a trait à la faute. Cette faute ne peut être prouvée qu'en rapport à une *obligation implicite* imposée par la convention collective aux agents syndicaux. En effet, le seul texte de la clause de renonciation à la grève n'engage pas une responsabilité automatique pour le syndicat ¹⁷⁰. Les dirigeants syndicaux ont un devoir envers l'employeur en cas d'arrêt de travail spontané. Ils ont un devoir d'agir le plus adéquatement possible pour y mettre fin. Ils ne peuvent rester passifs car ils montreraient ainsi que le syndicat approuve ou tolère la violation de la convention collective. Cette obligation envers l'employeur fut posée en termes généraux dans la décision C.G.E. ¹⁷¹.

« (...) as statutory collective bargaining agent for all workers in a specified unit, the Union owes a duty to the employer to

168. Comme dans : *Re Maritime Employers Association & Halifax Longshoremen's Association, I.L.A. Loc. 269, (1975) 10 L.A.C. (2d) 225 (I. CHRISTIE)*.

169. *Re Polymer Corp. Ltd., (1958) 10 L.A.C. 31 à la p. 35 (B. LASKIN)*.

170. *Ibid.*, pp. 33 et 35.

171. *Re Canadian General Electric co. Ltd., (1951) 2 L.A.C. 608, (LASKIN) à la p. 611.*

take such measures as are reasonable to forestall or to bring to an end conduct of employees whether members or not, which the Agreement prohibits. »

Les dirigeants syndicaux ont donc le devoir d'agir positivement pour mettre fin à la grève. Ce devoir existe même dans le cas d'une grève sauvage, c'est-à-dire une grève faite sans l'accord du syndicat¹⁷². À plus forte raison existe-t-il dans le cas d'une grève organisée ou soutenue par le syndicat, officiellement ou officieusement¹⁷³.

C'est par rapport à ce devoir que la faute des agents syndicaux pourra être prouvée. Comme les agents syndicaux entraînent par leur « inconduite » la responsabilité contractuelle du syndicat, une faute de leur part constitue un élément essentiel à cette responsabilité. Ainsi, quand les officiers syndicaux ne peuvent prouver à la satisfaction de l'arbitre qu'ils ont fait tout en leur pouvoir pour empêcher ou mettre fin à la grève, leur syndicat sera condamné à verser les dommages-intérêts à l'employeur en vue de réparer le préjudice causé par la grève¹⁷⁴.

Il est possible qu'un syndicat soit tenu responsable des dommages causés par un arrêt de travail qu'il n'a ni organisé, ni soutenu, si ses officiers demeurent neutres ou passifs devant le mouvement de grève¹⁷⁵.

En résumé, peu importe qui est à l'origine de l'arrêt de travail illégal, dès que ce dernier se produit, les dirigeants syndicaux de tous les niveaux¹⁷⁶ ont le devoir d'agir positivement pour mettre fin à la grève et ainsi montrer clairement leur opposition au mouvement de grève.

5. Un préjudice

Les dommages causés à l'employeur par la grève illégale doivent faire l'objet d'une preuve pour être acceptés. Ils doivent découler directement de l'arrêt de travail.

172. *Re General Truck Drivers' Union, local 879 & Transit Mixed Concrete & Builders' Supply*, (1968) 19 L.A.C. 332, (WEATHERILL).

173. *Re United Steelworkers, loc. 6571 & Lake Ontario Steel co. Ltd.*, (1968) 19 L.A.C. 260 (ARTHURS) ; *Re Canvln Products Ltd. & Canadian Food and Allied Workers*, (1976) 13 L.A.C. (2d) 146 (SHINE).

174. Voir entre autres : *Re Canadian General Electric co. Ltd.*, (1951) 2 L.A.C. 608 (LASKIN) ; *Re Polymer Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (LASKIN).

175. *E.S. & A. Robinson (Canada) Ltd. & Printing Specialties and Paper Products Union, loc. 466*, (1970) 21 L.A.C. 354 (BROWN).

176. *Re Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (LASKIN) ; *Lake Ontario Steel co. Ltd. & United Steelworkers, local 6571*, (1968) 19 L.A.C. 195 (JOHNS-TON) ; *Re Direct Winters Transport Ltd. & General Truck Drivers' Union, loc. 938*, (1962) 12 L.A.C. 283 (ANDERSON).

Généralement, l'employeur réclamera des dommages pour perte de production et de revenus. Mais l'arbitre n'acceptera pas les dommages exemplaires¹⁷⁷, puisque le caractère compensatoire des dommages-intérêts a comme but de rétablir la victime dans une situation équivalente à celle qu'elle avait avant l'incident. Le but de l'arbitre n'est pas non plus de punir le syndicat au moyen de dommages-intérêts¹⁷⁸.

L'employeur doit cependant veiller à ne pas aggraver les dommages qu'il subit par la grève, sinon le quantum des dommages-intérêts s'en trouvera diminué d'autant¹⁷⁹. Pour assumer cette obligation de mitiger les dommages, l'employeur n'est cependant pas obligé de recourir à l'injonction comme moyen de prévention¹⁸⁰.

B — Le devoir imposé aux dirigeants syndicaux

Voyons maintenant d'une façon plus précise en quoi consiste exactement le devoir d'action positive imposé par la jurisprudence arbitrale aux agents du syndicat.

Les officiers syndicaux doivent d'abord s'abstenir de participer à, ou d'encourager, l'activité présumément illégale. Leur conduite ne doit pas être ambiguë aux yeux des participants. Ainsi les officiers syndicaux ne doivent pas se mêler à la foule des grévistes¹⁸¹.

Il ne suffit pas, de plus, que les officiers syndicaux s'abstiennent de participer à, ou d'encourager, l'arrêt de travail. Pour se soustraire à toute responsabilité, le syndicat devra démontrer qu'il n'est pas demeuré passif devant les agissements prohibés de ses membres et qu'il a pris certaines mesures pour les inciter à se conformer à leurs obligations contractuelles¹⁸².

177. *Re Maritime Employers Association*, (1975) 10 L.A.C. (2d) 225 (CHRISTIE).

178. Voir à ce sujet : BROWN & BEATTY, *op. cit.*, p. 52 ; Pierre VERGE « La violation de la convention collective peut-elle donner ouverture à des dommages-intérêts ? », *Relations Industrielles*, (1971) vol. 26, n° 1, pp. 234-240 ; P. WEILER, « The remedial authority of the labour arbitrator: revised judicial version », (1974) 52 *R. du Barreau canadien*, pp. 29-58.

179. *Re Hamilton Terminal Operators Ltd. & International Longshoremen's Association, Local 1879*, (1966) 17, L.A.C. 262 (H.W. ARTHURS).

180. *Re Welland Forge Ltd & United Electrical, Radio & Machine Workers, loc. 523*, (1977) 15 L.A.C. (2d) 280 (T.P. McIVER).

181. *Re Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (LASKIN) ; *Re Direct Winters Transport Ltd.*, (1962) 12 L.A.C. 283 (C. ANDERSON).

182. *Re Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (LASKIN). *Les Pâtes Domtar (Lebel-sur-Quévillon) v. La Fraternité internationale des travailleurs de l'Industrie des pâtes et papiers (492)*, (1974) R.D.T. 169 (R. LIPPÉ).

Ces mesures positives doivent être raisonnables selon les circonstances :

*« Reasonableness must be geared to the circumstances of the occasion and the moment »*¹⁸³.

Dans les associations vastes, comprenant plusieurs employés, les officiers syndicaux doivent donner l'exemple en retournant eux-mêmes au travail après avoir dénoncé publiquement la grève¹⁸⁴. Cependant, ce moyen d'agir fut considéré par l'arbitre H.W. Arthurs comme inapproprié dans le cas d'un petit syndicat local :

*« It must be remembered that this local is very small, comprising only 28 men, and is bound together not merely by institutional loyalties, but by the personal ties of a small group of men who have worked together over a period of years (...) It is simply unrealistic to expect Conway (l'officier syndical) and his fellow union executive members to have left the meeting, or to undertake some other form of dramatic action in order to express official disapproval of the strike. This group was too egalitarian to respond to any such example of leadership action »*¹⁸⁵.

En effet, il semble contradictoire d'exiger de la part des dirigeants syndicaux une prise de position jusqu'au point d'imposer des sanctions disciplinaires aux récalcitrants d'une part, et d'autre part d'exiger de ces mêmes dirigeants qu'ils se comportent de façon démocratique dans le cours normal de la vie syndicale.

On constate donc que le devoir des officiers syndicaux n'est pas fixe mais varie selon les circonstances. Cependant, ceux-ci doivent vraiment démontrer une volonté de faire cesser la grève et de rendre leur action efficace.

Les officiers syndicaux doivent aussi agir promptement. Ils doivent prévenir le président du syndicat local dans les plus brefs délais¹⁸⁶, et concerter leur action en vue du retour au travail.

Une assemblée spéciale doit être convoquée au cours de laquelle les officiers syndicaux doivent informer les grévistes des implications juridiques de leur acte, leur faire part de l'opposition catégorique à la grève de tous les officiers syndicaux, leur ordonner le retour immédiat au travail, voire même menacer les récal-

183. *Re Polymer Corp. Ltd.* (1958) 10 L.A.C. 31, à la p. 42 (LASKIN).

184. *Ibid.*

185. *Re Hamilton Terminal Operators Ltd.* (1966) 17 L.A.C. 262, aux pp. 264-265 (H.W. ARTHURS).

186. *Re Lake Ontario Steel Co. Ltd.* (1968) L.A.C. 195 (D.L. JOHNSTON).

citrants de sanctions disciplinaires du syndicat et même de les appliquer¹⁸⁷.

On a même déjà décidé que les responsables du syndicat doivent, dès le départ, signaler à la direction que la grève se fait sans leur approbation¹⁸⁸. Si, après avoir tenté plusieurs fois et par différents moyens de provoquer le retour au travail, les officiers syndicaux n'obtiennent pas de succès, ils doivent en prévenir l'employeur. La tâche de prendre les mesures qu'il juge appropriées contre les grévistes retombera alors sur les épaules de ce dernier.

Une autre attitude des officiers syndicaux peut jouer fortement en leur défaveur. Il s'agit du cas où un ou des officiers syndicaux tentent de négocier le retour au travail avec l'employeur. S'ils posent des conditions au retour au travail des salariés, cette attitude peut engager la responsabilité du syndicat¹⁸⁹.

Quand les officiers prennent un vote lors de l'assemblée spéciale, ils doivent alors endosser la responsabilité de l'arrêt de travail¹⁹⁰, peu importe qu'ils soient eux-mêmes opposés à l'action de grève¹⁹¹. En effet, le seul fait de revêtir ce genre d'actions des procédures syndicales officielles peut démontrer l'implication directe du syndicat dans l'arrêt de travail. C'est le syndicat en tant qu'entité qui se trouve alors directement impliqué¹⁹².

La jurisprudence arbitrale impose donc nettement un devoir de leadership aux officiers syndicaux. L'extrait suivant d'une décision de l'arbitre C. Anderson est caractéristique de ce courant d'opinion :

« When the union president (McDougall) arrived on the scene he told the company manager that he would do what he could to get the men back to work, but instead of just instructing the men to go back to work, he allowed the men to take a vote among themselves and when they refused to go back to work immediately, they requested Mr. McDougall to bargain with the company to see if they could not get the discipline the com-

187. *Re Algoma Steel Corp. Ltd.*, (1974) 7 L.A.C. (2d) 375 (SHINE) ; *Pâtes Domtar*, précitée.

188. *Re C.G.E.*, 2 L.A.C. 608, p. 611 (LASKIN).

189. *Re United Automobile Workers, local 397 & Tancord Industries Ltd.*, (1963) 13 L.A.C. 422 (CROSS).

190. *Re Direct Winters Transport Ltd.*, (1962) 12 L.A.C. 283 (ANDERSON) ; Voir aussi *Re General Truck Drivers' Union loc. 879 & Transit Mixed Concrete & Builders' Supply Ltd.*, (1968) 19 L.A.C. 332 (WEATHERILL) ; *Re Lake Ontario Steel Co.*, (1968) 19 L.A.C. 260 (ARTHURS).

191. *Re Hamilton Terminal Operators Ltd.*, (1966) 17 L.A.C. 262 (H.W. ARTHURS).

192. Sur cette question du vote, voir BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 512.

*pany intended to impose on them wiped out or reduced. It may very well be that Mr. McDougall had no means of compelling the employees to report for work. On the other hand, when he, as president, allowed his services to be used as intermediary with the company to bargain about the penalty he was not dealing with the matter of the work stoppage as firmly as he might have. The fact that a meeting was called on Sunday at which the employees decided to return to work shows that the union regarded the work stoppage as something which they had a right to persist in or to choose not to persist in, and not as something which was in the nature of a breach of contract. »¹⁹³
(Soulignés ajoutés)*

Les dirigeants syndicaux ne sont pas les seuls visés par cette obligation d'agir efficacement en vue de mettre fin à l'arrêt de travail¹⁹⁴. Les représentants syndicaux et délégués d'atelier sont également obligés d'agir selon les normes précisées par la jurisprudence arbitrale¹⁹⁵. Le devoir des délégués d'atelier est évidemment moindre que celui des hauts dirigeants, car leur pouvoir d'action et de prise de décision est généralement limité :

« Steward action is union action in this respect. It does not follow, however, that given a situation where a strike arises by spontaneous employee action, or otherwise, but without union complicity, that the stewards or committeemen implicate the union if they severally fail to take affirmative action to bring the strike to an end. Direction of « back to work » efforts may be in the hands of officers on a higher level and the stewards would understandably be subordinate to them. If those officers did nothing towards the termination of the strike, union liability would be established by that fact and not by any inaction or passivity of the stewards as such. »

(...)

« It seems to this board, then, that apart from any other efforts or means that union executive officers might be expected to make or pursue, they are least under a duty to manifest so far as it is within their power that the strike will not get support from any union official or functionary. This duty would oblige them to direct stewards or committeemen not to engage in, or to withdraw from, any demonstration by the strikers »¹⁹⁶.

193. *Re Direct Winters Transport Ltd.*, (1962) 12 L.A.C. 283 (C. ANDERSON) à la p. 284.

194. Voir : *Re C.G.E.* (1951) 2 L.A.C. 608 (LASKIN) pp. 611-612.

195. Voir : *Re Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 31 (LASKIN).

196. *Ibid.*, pp. 39-40.

En somme, la conduite des officiers syndicaux sera appréciée d'après le but poursuivi et les moyens utilisés. Un but acceptable est de rechercher activement le retour au travail. Les moyens acceptables sont généralement ceux qui démontrent clairement et fermement le but poursuivi par le syndicat. C'est en recherchant activement ce but et en prenant les moyens propres à sa réalisation que le syndicat pourra échapper à la condamnation aux dommages-intérêts qui s'ensuivent.

C — La possibilité d'une justification

La responsabilité contractuelle du syndicat n'est pas pour autant irrémédiablement engagée. Quand une convention collective était bel et bien en vigueur entre les parties (première condition), quand l'activité en était une visée par la clause de renonciation à la grève en question (deuxième condition), quand la faute du syndicat ou de ses dirigeants fut prouvée par rapport aux obligations contenues dans la clause de renonciation à la grève (troisième et quatrième conditions), et s'il y a eu dommages (cinquième condition), le syndicat peut tenter de justifier sa conduite et celle de ses dirigeants et ainsi diminuer, aux yeux de l'arbitre, la gravité de la faute.

L'arbitre jugeant selon la « balance des probabilités »¹⁹⁷, le syndicat défendeur peut chercher à la faire pencher en sa faveur en invoquant des facteurs circonstanciels.

Quelles peuvent être les circonstances atténuantes pouvant justifier l'arrêt de travail pendant la durée d'une convention collective ?

L'employeur peut avoir une part de responsabilité dans les faits qui ont suscité l'arrêt de travail. C'est la question de la « provocation ». Par exemple, un employeur qui avait affiché ses dernières offres sur le tableau d'affichage des employés pendant les négociations collectives¹⁹⁸, en les accompagnant de conseils

197. Par opposition au standard de preuve criminel (au-delà de tout doute raisonnable), l'arbitre juge selon le standard civil de preuve ; il opte pour la preuve la plus probable. Voir BROWN & BEATTY, *op. cit.*, p. 111. F. MORIN et R. BLOUIN, *L'Arbitrage des griefs au Québec*, collection « Relations de travail », n° 9, Département de relations industrielles, P.U.L., Québec, 1975, 399 p.

198. La convention collective peut se prolonger pendant la durée des négociations collectives. En Ontario, les parties peuvent, d'un commun accord, s'obliger à respecter l'ancienne convention pendant la durée des négociations. (R.S.O. 1970, c. 232, s. 44 2)). Lorsque cette obligation existe, tout grief survenant pendant la période des négociations doit être soumis à l'arbitrage. Au Québec, cette obligation de se conformer à l'ancienne convention collective pendant la durée des négociations, ou plus exactement tant que le droit au lock-out (ou à la grève) n'est pas acquis, semble établie par le nouvel article 47, al. 2, C.t. Voir : F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Éd. Thémis, Montréal, 1978, p. 196.

relatifs à toute interruption de la production, a été tenu partiellement responsable d'avoir provoqué la violation de la clause de renonciation à la grève ¹⁹⁹.

Dans un autre cas ²⁰⁰, l'arbitre H.W. Arthurs tient le syndicat et l'employeur responsables à 50% des dommages causés par l'arrêt de travail. L'inaction de l'employeur peut être un facteur atténuant les dommages :

« At least, it (the company) has failed to discharge the onus of showing that its entire loss did flow from union action rather than its own inaction » ²⁰¹.

Par contre, les réactions, sous forme d'arrêt de travail, à des mesures disciplinaires exercées par l'employeur n'offrent que très peu de place à une quelconque justification. Peut-être que pour ces litiges entre certains employés et l'employeur, la procédure de grief est le seul moyen qui, aux yeux de la loi, doit être utilisé. Si, malgré tout, la grève survient à la suite de ce que les participants considèrent comme une injustice de la part de l'employeur, leurs dirigeants syndicaux n'échappent pas à l'obligation de faire tout en leur pouvoir pour faire cesser la grève ²⁰².

Précisons finalement qu'une grève spontanée n'entraînerait pas la responsabilité du syndicat si les salariés avaient des motifs raisonnables de croire que leur santé ou leur vie étaient mises en danger ²⁰³. Cependant, il faut que ces raisons soient vraiment sérieuses sinon la règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite » (*work now, grieve later*), semble s'appliquer à toute personne qui provoque un arrêt de travail illégal, dirigeant syndical ou pas ²⁰⁴.

199. *Re E.S. & A. Robinson (Canada) Ltd.*, (1970) 21 L.A.C. 354, (BROWN). Les employés ont refusé, de façon concertée, de travailler en temps supplémentaire.

200. *Re Hamilton Terminal Operators Ltd.*, (1966) 17 L.A.C. 262 (ARTHURS).

201. *Ibid.*, p. 275.

202. Voir entre autres : *Re Lake Ontario Steel Co.*, (1968) 19 L.A.C. (ARTHURS) ; *Re Transit Mixed Concrete & Builders' Supply*, (1968) 19 L.A.C. 332, (WEATHERILL).

203. L'article 98 C.t., 2^e alinéa, précise : « Rien dans le présent Code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out. » Des dispositions similaires se retrouvent dans les lois des autres provinces. Voir : R. SENTES, « Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work », *Relations Industrielles*, vol. 32, n° 1, (1977), pp. 139-144. Voir également, pour le Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, sanctionnée le 21 décembre 1979. Cette loi entrera progressivement en vigueur par proclamation du gouvernement.

204. *Re Burns Foods Ltd. & Canadian Food and Allied Workers*, (1978) 16 L.A.C. (2d) 377 (K.M. BURKETT). Voir : Claude D'AOUST et Gilles TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, monographie n° 4, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1979, 62 pages.

Rappelons en terminant que la majorité des décisions retenues dans ce chapitre proviennent des provinces de *common law*. Cette réserve étant faite, il convient de se rappeler la grande perméabilité, dans le domaine du droit du travail et particulièrement de la jurisprudence arbitrale, des deux systèmes juridiques du pays. Il ne faudrait donc pas s'étonner si, pendant la décennie qui commence, les principes que nous avons dégagés en matière de responsabilité contractuelle s'implantaient solidement au Québec.

Conclusion

L'analyse des décisions arbitrales nous a permis de constater que la réalité juridique d'un phénomène conflictuel ne recouvre pas forcément toute sa réalité sociale. Les arrêts de travail se retrouvant à l'arbitrage ne constituent sans doute qu'une petite proportion du nombre total de grèves se produisant en milieu de travail²⁰⁵. Les solutions possibles à ces « incidents » survenant en cours de convention collective, sont évidemment beaucoup plus nombreuses que les seules solutions juridiques. Certains employeurs riposteront par des menaces de mesures disciplinaires ou séviront effectivement²⁰⁶. D'autres accepteront de négocier le retour au travail des employés. En ce sens, certains accepteront peut-être de renoncer aux poursuites juridiques, moyennant reprise immédiate de la production. Tout dépend du rapport de force existant entre les parties. Ce rapport conflictuel est lui-même déterminé par bon nombre de facteurs propres à chaque milieu de travail.

205. En 1977, au Canada, 24% des arrêts de travail se sont produits pendant la durée d'une convention collective, contrairement à 18% en 1976. Ces arrêts de travail touchaient 35% des travailleurs immobilisés et 10% des jours-hommes perdus à cause des grèves et lock-outs. Voir : *Grèves et lock-outs au Canada*, Travail Canada, 1977.

206. Au sujet de toute cette question concernant les mesures disciplinaires (dirigeants et participants), ou la conservation du statut d'employé pendant une grève illégale, voir : BROWN & BEATTY, *op. cit.*, pp. 504 et ss. ; E.E. PALMER, *op. cit.*, pp. 583 et ss. ; aux États-Unis, cette forme de riposte semble des plus fréquentes. Voir : M. et M. HANSAKER, « Remedies and Penalties for Wildcat Strikes : How Arbitrators and Federal Courts Have Ruled. », *Catholic University Law Rev.*, vol. 22, n° 2, 1973, pp. 279-323. Voir également : *Noranda Metal Ind. v. C.A.I.M.A.W.*, *loc. cit.*, 4, (1978) 1 Can. L.R.B.R. 106 (B.C.L.R.B.), le principe qu'un délégué syndical puisse être l'objet de mesures disciplinaires plus sévères pour une même conduite est affirmé dans : *Re United Electrical Radio Machine Workers, local 504 & Canadian Westinghouse Co.*, (1954) 5 L.A.C. 1898 (Forsyth) et *Re Mine Millaud Smelter Workers*, *loc. cit.*, 598 & *Falconbridge Nickel Mines Ltd (no 1)*, (1961) 12 L.A.C. 113 (CROSS). Le même principe fut rejeté dans *Re U.S.W.*, *loc. cit.*, 3792 & *Sunar Industries Ltd*, (1971) 22 L.A.C. 353 (PALMER) ; *Re Douglas Aircraft Co. & U.A.W., local 1967*, (1975) 8 L.A.C. (2d) 118. Pour le Québec, voir : Claude D'AOUST et Louis LECLERC, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, monographie n° 1, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, po. 151-2.

L'existence d'un droit peut ne pas être le seul facteur influençant la décision de l'employeur de recourir aux procédures juridiques en cas de dommages. Au niveau pratique, on peut supposer que l'arbitrage ne sera utilisé pour de telles mécontentes que lorsque cette procédure sera susceptible de porter fruit. Actuellement, au Québec surtout, les parties sont en droit de douter d'une telle issue. La juridiction de l'arbitre sur cette question dépend beaucoup trop des circonstances particulières à chaque cas, c'est-à-dire de l'interprétation que ce dernier donne à la convention collective pour qualifier le litige.

Par contre, dans les autres provinces, les parties savent qu'en soumettant un tel grief à l'arbitrage elles obtiendront satisfaction. La juridiction de l'arbitre y est bien établie et la jurisprudence non équivoque. Les arbitres octroient fréquemment des dommages-intérêts dans des cas de grève illégale.

N'y aurait-il pas lieu de s'interroger sur la juridiction de notre arbitre québécois de griefs ?

La longueur des procédures d'arbitrage peut également constituer un élément qui pousse l'employeur, victime d'une grève illégale, et qui veut exercer son droit, à recourir à un moyen plus expéditif, soit l'injonction. Au Québec, ce moyen est sans doute le plus fréquemment utilisé.

CONCLUSION

Nous avons voulu, dans cette étude, exposer l'état actuel du droit sur la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale. C'est donc une étude de droit positif. Rien ne nous empêche toutefois, à ce stade-ci, de regarder la question sous un angle normatif.

Au Québec, du moins dans le grand public, les affaires *Gaspé Copper Mines* et, plus récemment, *Reynolds Aluminium* sont en quelque sorte l'image même de la question sous examen. Notre étude montre combien étroite est cette perception.

En effet, ces deux affaires relevaient du domaine de la responsabilité civile délictuelle (art. 1053 et 1054 du *Code civil*) ; or, nous avons vu que la responsabilité contractuelle du syndicat peut également être engagée en pareilles circonstances. Dans le débat public autour des deux affaires déjà mentionnées, ce fait n'a pas, à notre connaissance, été mentionné²⁰⁷. Tout se passait comme si seule la loi pouvait être *source* de responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale. Nous avons vu que cette responsabilité pouvait également être entraînée par la violation d'une obligation consentie lors de négociations antérieures aux événements ayant entraîné la grève²⁰⁸. Si l'on acceptait de déroger à la règle générale de la responsabilité délictuelle, la même logique ne devrait-elle pas nous conduire au même résultat en matière contractuelle ? Ce serait agrandir davantage un régime d'exception, lequel nous paraît inacceptable en raison du principe de l'égalité de tous devant la loi²⁰⁹.

Quelles sont maintenant les circonstances dans lesquelles l'employeur prendra l'action civile ? Notre étude montre qu'outre des facteurs tels que le coût relatif de l'arbitrage et du procès, leurs délais respectifs et autres contingences semblables qui pourront influencer son choix, l'employeur *devra* se contenter de la poursuite civile devant les tribunaux si la convention collective ne

207. Dans l'affaire *Gaspé Copper Mines*, il n'y avait pas de convention collective ; dans l'affaire *Reynolds Aluminium*, une convention collective était en vigueur, mais elle ne contenait pas de clause de renonciation à la grève. Ce n'est donc pas de l'option entre deux régimes de responsabilité qu'on aurait pu exercer dans ces deux cas que nous traitons ici.

208. Nous escamotons ici la question des cinq sources d'obligations civiles. Nous signalons simplement au lecteur que, dans un autre contexte, la distinction faite ici appellerait une discussion élaborée.

209. Il est à noter que le régime de responsabilité civile (*tort law*) des syndicats en cas de grève illégale conduit sensiblement aux mêmes résultats chez nous. Cf. Louise VERSCHELDEN, *La responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale au Canada*, thèse de maîtrise rédigée sous la direction de Claude D'Aoust, École de relations industrielles, Université de Montréal, juillet 1979, polycopiée, 311 pages.

contient pas de clause de renonciation à la grève — ce qui n'est pas pour surprendre — ou quand il veut rechercher en dommages une instance syndicale qui n'est pas partie signataire, comme par exemple une fédération professionnelle (cas de la *Gaspé Copper Mines*) ou une centrale syndicale (cas de *Reynolds Aluminium*).

L'article 1054 du *Code civil*, avons-nous vu, énonce le principe général de la responsabilité pour le dommage causé par la faute de celui dont on a la garde et en particulier (pour les fins qui nous intéressent) de l'employeur pour la faute commise par le salarié dans l'exercice de ses fonctions. Certes, il serait abusif de dire qu'une centrale syndicale a la garde des salariés membres d'un syndicat local qui lui est affilié. Mais en pratique, la centrale dépêche fréquemment sur les lieux des conflits des permanents syndicaux qui sont des salariés au sens de l'article 1054. Ces derniers peuvent commettre des fautes au sens de l'article 1053 et entraîner la responsabilité de leur employeur, par exemple, en incitant les salariés à entreprendre ou continuer une grève illégale.

Dans la mesure où la responsabilité générale de l'employeur pour la faute de son préposé est reconnue par nos lois, nous croyons que le même régime doit s'appliquer aux instances syndicales considérées comme employeur. Il en va ainsi du *Code du travail*, des lois fiscales qui les considèrent comme associations sans but lucratif, etc.

C'est donc du côté de l'illégalité de la grève qu'il faut tourner les yeux. Si la grève était permise en tout temps comme c'est le cas ailleurs et comme ce fut jadis le cas chez nous, il y aurait moins de poursuites civiles contre les syndicats. Ceci appelle deux réserves.

D'abord, une grève légale, dans son principe, devient illégale dans sa forme, si elle est accompagnée d'actes illégaux tels que les voies de faits, l'intimidation, le sabotage. De tels actes demeureraient sources de poursuites civiles même avec la levée des restrictions relatives au temps où la grève peut être faite légalement.

En second lieu, un tel changement aurait pour effet de favoriser la prolifération, dans les conventions collectives, des clauses de renonciation à la grève. En conséquence, la forme des réclamations en dommages-intérêts se déplacerait des tribunaux ordinaires vers l'arbitre de grief. On peut penser qu'une instance spécialisée serait mieux adaptée à la nature du problème. Peut-être. Mais la lecture des décisions arbitrales qui ont traité des devoirs des dirigeants syndicaux à l'occasion du déclenchement de grèves illégales nous permet d'en douter. Elles évoquent trop facilement la teneur de certaines injonctions.

BIBLIOGRAPHIE

A — DÉCISIONS ARBITRALES

- 1—*Algoma Steel Corp. Ltd. & United Steelworkers*, (1974) 7 L.A.C. (2d) 375 (O.B. SHINE).
- 2—*Bennett & Wright Contractors Ltd. & United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry etc., loc. 800*, (1969) 20 L.A.C. 197 (O.J. GODIN).
- 3—*Burns Foods Ltd. & Canadian Food and Allied Workers*, (1978) 16 L.A.C. (2d) 377 (K.M. BURKETT).
- 4—*Campbell Chibougamau Mines & U.S.W.A.*, Rouyn, 14 janvier 1961, (C. BEAU-LIEU).
- 5—*Canadian General Electric Co. Ltd. & United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Local 507*, 3 L.A.C. 1090 (B. LASKIN).
- 6—*Canadian General Electric Co. Ltd. & United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Local 507*, (1951) 2 L.A.C. 608 (B. LASKIN).
- 7—*Canadian Westinghouse Co. & United Electrical, Radio Machine Workers, Loc. 504*, (1954) 5 L.A.C. 1898 (R. FORSYTH).
- 8—*Canvin Products Ltd. & Canadian Food and Allied Workers*, (1976) 13 L.A.C. (2d) 146 (O.B. SHINE).
- 9—*City of Chatham & Canadian Union of Public Employees, loc. 12*, (1978) 16 L.A.C. (2d) 190 (K.A. HINNEGAN).
- 10—*Consumers Glass Co. Ltd. & United Glass and Ceramic Workers, loc. 200*, (1978) 17 L.A.C. (2d) 424 (G.W. ADAMS).
- 11—*Crestbrook Pulp and Paper Ltd. & Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, loc. 15*, (1978) 17 L.A.C. (2d) 442 (J.C. SMITH).
- 12—*Direct Winters Transport Ltd. & General Truck Drivers Union, Loc. 938*, (1962) 12 L.A.C. 283 (J.C. ANDERSON).
- 13—*DomInion Bridge Co. & United Steelworkers of America, local 5917*, (1977) 15 L.A.C. (2d) 295 (W.J. VANCISE).
- 14—*Duplate Canada Ltd. & United Automobile Workers*, (1968) 19 L.A.C. 300 (C.E. BENNETT).
- 15—*E.S. & A. Robinson (Canada) Ltd. & Printing Specialties and Paper Products Union, Loc. 466*, (1970) 21 L.A.C. 354 (H.D. BROWN).
- 16—*Emballages Domtar Ltée (Les) c. Union Internationale des travailleurs des Industries chimiques, loc. 314*, (1974) S.A.G. 2061 (R. TREMBLAY).
- 17—*Emballages Domtar Ltée (Les) c. Union Internationale des travailleurs des Industries chimiques, loc. 314*, (1974) S.A.G. 1093 (R. TREMBLAY).
- 18—*Greening Industries Ltd. & United Steelworkers, local 2950*, (1971) 22 L.A.C. 165 (J.F.W. WEATHERILL).
- 19—*Hamilton Terminal Operators Ltd. & International Longshoremen's Association, local 1879*, (1966) 17 L.A.C. 262 (H.W. ARTHURS).
- 20—*Industries I.T.E. Ltée (Drummondville) (Les) c. La fraternité nationale des ouvriers en électricité, loc. 2369 (A.F.L. - C.I.O. - C.L.C.)*, (1978) S.A.G. 301 (J.-P. LALANCETTE).
- 21—*Kendall Co. & United Steelworkers*, (1978) 17 L.A.C. (2d) 408, (G.W. ADAMS).
- 22—*Lake Ontario Steel Co. Ltd. & United Steelworkers, local 6571*, (1968) 19 L.A.C. 195 (D.L. JOHNSTON).
- 23—*Lake Ontario Steel Co. Ltd. & United Steelworkers, local 6571*, (1968) 19 L.A.C. 260 (H.W. ARTHURS).
- 24—*Maritime Employers Association & Halifax Longshoremen's Assoc., I.L.A. Local 269*, (1975) 10 L.A.C. (2d) 225 (I. CHRISTIE).

- 25 – *Oil, Chemical & Atomic Workers & Polymer Corp. Ltd.*, (1958) 10 L.A.C. 51 (B. LASKIN).
- 26 – *Pâtes Domtar Itée (Les) c. Fraternité Internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers*, (1974) R.D.T. 169 (R. LIPPE).
- 27 – *Pétroles Tolhurst Itée (Les) c. Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, (1976) S.A.G. 1378 (J.-R. BOIVIN).
- 28 – *Polymer Corp. Ltd. & Oil, Chemical & Atomic Workers*, (1958) 10 L.A.C. 31 (B. LASKIN).
- 29 – *Price Itée (La cie) c. Syndicat International des travailleurs unis du papier, loc. 50*, (1974) S.A.G. 1112 (J. SIMARD).
- 30 – *Produits Nacan Limitée c. Syndicat des travailleurs des Produits Nacan (CSN)*, (1979) S.A.G. 1049.
- 31 – *Regent Refining Ltd. & Oil, Chemical & Atomic Workers, local 16-593*, (1961) 12 L.A.C. 143 (C.E. BENNETT).
- 32 – *Regent Refining (Canada) Ltd. & Oil, Chemical & Atomic Workers, loc. 9-593*, (1976) 13 L.A.C. (2d) 88 (J.F.W. WEATHERILL).
- 33 – *Steel Co. of Canada Ltd. (Hilton Works) & U.S.W. Loc. 1005*, (1978) 17 L.A.C. 199 (C.G. SIMMONS).
- 34 – *Sunar Industries Ltd. & United Steelworkers, loc. 3292*, (1971) 22 L.A.C. 353 (E.E. PLAMER).
- 35 – *Tancord Industries Ltd. & United Automobile Workers, local 397*, (1963) 13 L.A.C. 422 (E.W. CROSS).
- 36 – *Toronto Star Ltd. & Toronto Photo-Engravers' Union, no. 35-P*, (1971) 22 L.A.C. 319 (J.F.W. WEATHERILL).
- 37 – *Transit Mixed Concrete and Builders Supply Ltd. & General Truck Drivers' Loc. 879*, (1965) 15 L.A.C. 451 (D.C. THOMAS).
- 38 – *Union des employés de commerce, Section locale 501 c. Georges Palnchaud Inc.*, le 2 mars 1978, décision non publiée, (J.-G. CLÉMENT, arbitre).
- 39 – *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, etc., local 800 & Bennett & Wright Contractors Ltd.*, (1969) 20 L.A.C. 187 (O.J. GODIN).

B — DÉCISIONS DES TRIBUNAUX DE DROIT COMMUN

QUÉBEC

- 1 – *Association des policiers de Giffard c. Cité de Giffard*, (1968) B.R. 863.
- 2 – *D'Orsonnens c. Canadian Air Lines Pilots Association (C.A.L.P.A.) et Air Canada*, C.P. division des petites créances, n° 520-32-001096-767, Montréal, le 2 juin 1977, (J.R. PAGE), (non publié).
- 3 – *Dumas c. Fraternité des policiers de Montréal Inc.*, C.S. (Montréal) n° 779-868, n° d'enregistrement du jugement 45-009133-73, le 29 mai 1973, (J. NADEAU).
- 4 – *Gaspé Copper Mines Ltd. c. United Steelworkers of America*, (1964) 65 CLLC, par. 14 042, (C.S.).
- 5 – *General Motors of Canada c. Brunet and United Automobile Aerospace and Agricultural Implement Workers of America, local 1163*, 77 CLLC, par. 14 067, (C. suprême du Canada).
- 6 – *Maluorni c. Ville Mont-Royal*, (1969) B.R. 922.
- 7 – *François Nolin c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, (1972) R.D.T. 444, (C.S.).
- 8 – *Patino Mining Corp. (Copper Rand Mines Division) c. Les Métallurgistes unis d'Amérique (5914) et autres*, (1967) R.D.T. 166 (C.S.).
- 9 – *Pétrofina Canada Ltée c. Les Travailleurs unis du pétrole, loc. 3*, (1977) C.A. 348 ; conf. (1976) C.S. 1474.

- 10 – *Sanguinet Automobile Ltée c. La fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 et autres*, (1964) C.S. 544.
- 11 – *Santana Inc. c. Syndicat des Postiers du Canada*, (1975) R.D.T. 476, et (1978) C.A. 114.
- 12 – *Société canadienne de métaux Reynolds Ltée c. C.S.N. et al.*, C.S. Montréal, n° 79-144, le 6 février 1979 (J.V. MASSON).
- 13 – *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. La Compagnie Paquet Ltée*, (1958) B.R. 275 ; (1959) R.C.S. 206.
- 14 – *Syndicat des Postiers du Canada c. Santana inc.*, (1978) C.A. 114.
- 15 – *Syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha-Ha c. Saguenay Terminals Ltd. et Simard et autres*, (1964) B.R. 210.
- 16 – *Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau c. La société canadienne de métaux Reynolds Ltée*, (1976) C.A. 26 ; conf. (1974), C.S. 648.
- 17 – *Les travailleurs unis du pétrole, loc. 3 c. Pétrofina Canada Ltée*, (1977) C.A. 348 ; conf. (1976) C.S. 1474.
- 18 – *Union nationale des employés de Vickers c. Canadian Vickers Ltd.*, (1958) B.R. 470.
- 19 – *United Steelworkers of America c. Gaspé Copper Mines Ltd.*, (1970) R.C.S. 362 ; conf. (1967) B.R. 487.
- 20 – *Viau c. Canadian Air Lines Pilots Association et Air Canada*, C.P. division des petites créances, n° 520-32-000-843-763, Montréal, février 1979, (J.R. HYDE).
- 21 – *Ville de Granby c. Désourdy Construction Ltée*, (1973) C.A. 971.

AUTRES PROVINCES

- 1 – *A.G. of Newfoundland v. Nfld. Association of Public Employees*, (1977) 12 N. & P.E.I. R. 495 (Rés.) ; 74 D.L.R. (3d) 195 (Nfld. S.C.).
- 2 – *Al Sugar Contracting & Excavating Ltd. v. Collyer et al.*, (1975) 50 D.L.R. (3d) 533, (Ont. H.C.).
- 3 – *Alcan Smelters and Chemical Ltd. & Aluminum Co. of Can. Ltd. v. Canadian Association of Smelters and Allied Workers, loc. 1, et al.*, (1977) 3 B.C.L.R. 163, (B.-C. S.C.).
- 4 – *Bennett and White v. Van Reeder*, (1956) 6 D.L.R. (2d) 326 (Alta. S.C., app. div.).
- 5 – *E.W. Bickle Ltd. v. International Typographical Union, local 226 (Vancouver Typographical Union) et al.*, (1976) 4 W.W.R. 473, (B.-C. S.C.).
- 6 – *Body v. Murdoch*, (1954) O.W.N. 334 (Ont. H.C.).
- 7 – *Bowater Mersey Ltd. v. The Canadian Paperworkers Union, Local 141, et al.*, (1978) 22 N.S.R. (2d) 198 (N.-S. S.C.).
- 8 – *British Columbia Maritime Employers Association et al. v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union, et al.*, (1972) 5 W.W.R. 738 (B.-C. S.C.).
- 9 – *British Columbia Telephone Co. v. Morrison*, (1921) 29 B.C.R. 289.
- 10 – *Comstock (Québec) Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, loc. 740*, (1976) 8 N. & P.E.I. R. 199 (Nfld. S.C.).
- 11 – *Delphis Côté (Eastern) Ltd. v. Berniquez et al.*, (1964) 44 D.L.R. (2d) 730 (Nfld. S.C.).
- 12 – *Dussesoy's Supermarkets St. James Ltd. v. Retail Clerks Union, Local 832, et al.*, (1961) 30 D.L.R. (2d) 51 (M.Q.B.).
- 13 – *Edland Construction (1960) Ltd. v. Childs and Sallafranque*, (1963) 39 D.L.R. (2d) 536 (Ont. H.C.).
- 14 – *Furness Withby & Co. Ltd. v. International Longshoremen's Association, loc. 273*, (1974) 44 D.L.R. (3d) 758.

- 15 – *Gagnon et al. v. Foundation Maritime Ltd.*, (1961) S.C.R. 435.
- 16 – *Hammer v. Kemmis*, (1956) 7 D.L.R. (2d) 684, (B.C.C.A.).
- 17 – *Hersees of Woodstock Ltd. v. Goldstein et al.*, (1963) 38 D.L.R. (2d) 449, (Ont. C.A.).
- 18 – *Imbleau et al. v. Laskin et al.*, (1962) S.C.R. 338.
- 19 – *Inco Ltd. v. United Steelworkers of America, local 6166*, (1978) 81 D.L.R. (3d) 469, (M.Q.B.).
- 20 – *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers, Building Material, Construction & Fuel Truck Drivers, loc. 213 v. Therlen*, (1960) 22 D.L.R. (2d) 1 (S.C. B.-C.); conf. par (1960) S.C.R. 265.
- 21 – *Jacobson Bros. Ltd. v. Anderson et al.*, (1962) 30 D.L.R. (2d) 733 (N.-S. S.C.).
- 22 – *Johnston Terminal and Storage Ltd. et al. v. Miscellaneous Workers Wholesale and Retail Delivery Drivers and Helpers, Local 351, & Brown*, (1976) 1 W.W.R. 341, (B.-C. S.C.).
- 23 – *Lorneville Area Projects Bargaining Authority v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local Union 213, et al.*, (1975) 12 N.B.R. (2d) 354 (N.-B. S.C.).
- 24 – *MacMillan Bloedel (Alberni) Ltd. et al. v. International Woodworkers of America, Local 1-84 et al.*, (1970) 13 D.L.R. (3d) 741.
- 25 – *MacMillan Bloedel (Saskatchewan) Ltd. v. Powell, Pahlke et al.*, (1969) 66 W.W.R. 269 (Sask. Q.B.).
- 26 – *Maritime Employers Association et al. v. Local 273, I.L.A. et al.*, (1977) 72 D.L.R. (3d) 563 (N.-B. S.C., app. div.).
- 27 – *Mark Fishing Co. Ltd. et al. v. United Fishermen & Allied Workers' Union, et al.*, (1972) 3 W.W.R. 641 (B.-C. C.A.); conf. en Cour suprême (1973) 38 D.L.R. (3d) 316.
- 28 – *Masco Co. Ltd. v. International Union of Operating Engineers, local 946*, (1978) 20 N.B.R. (2d), 115, (N.-B. S.C., app. div.).
- 29 – *Miko & Sons Logging Ltd. and Stege Logging Ltd. v. Penner and International Woodworkers of America, local 1-71*, (1976) 4 W.W.R. 756 (B.-C. S.C.).
- 30 – *Newell v. Barker and Bruce*, (1950) S.C.R. 385.
- 31 – *Nipissing Hotel Ltd. et al. v. Hotel & Restaurant Employees and Bartenders International Union et al.*, (1963) 38 D.L.R. (2d) 675 (Ont. H.C.).
- 32 – *North Fork Timber Co. v. MacKenzie*, (1964) 48 W.W.R. 498; 45 D.L.R. (2d) 79 (Alta. S.C.).
- 33 – *Northwest Community Video Ltd. et al. v. Telecommunications Workers' Union et al.*, (1978) 2 W.W.R. 289 (B.-C. S.C.).
- 34 – *Orchard et al. v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436.
- 35 – *Pacific Western Planning Mills Ltd. v. International Woodworkers of America (C.I.O.-C.C.L.)*, Local 1-424 et al., (1955) 1 D.L.R. 652 (B.-C. S.C.).
- 36 – *Perini Pacific Ltd. v. International Union of Operating Engineers, Local 115, et al.*, (1961) 28 D.L.R. (2d) 727 (B.-C. S.C.).
- 37 – *Perrault v. Gauthier*, (1898) 28 R.C.S. 241.
- 38 – *Poole Construction Co. Ltd. v. Horst et al.*, (1964) 47 D.L.R. (2d) 454, (Sask. C.A.).
- 39 – *Port Arthur Shipbuilding v. Arthurs*, (1968) 70 D.L.R. (2d) 693.
- 40 – *Saskatoon Centennial Auditorium Foundation v. Candle et al.*, (1976) 61 D.L.R. (3d) 554 (Sask. Q.B.).
- 41 – *Scala Ballroom (Wolverhampton) Ltd. v. Ratcliffe*, (1958) 1 W.L.R. 1057.
- 42 – *Seaboard Owners v. Cross*, (1949) 3 D.L.R. 709.
- 43 – *Slade & Steward Ltd. et al. v. Hanes et al.*, (1969) 5 D.L.R. (3d) 736 (B.-C. S.C.).
- 44 – *Smith Bros. Construction Co. v. Jones*, (1955) 4 D.L.R. 255 (Ont. H.C.).
- 45 – *Vancouver Machinery Depot Ltd. et al. v. U.S.W.A. et al.*, (1948) 4 D.L.R. 518 (B.-C. C.A.).

- 46 – *Western Construction and Lumber Co. v. Jorgensen et al. and International Union of Operating Engineers*, (1974) R.C.S. 826.
 47 – *Western Stevedoring Co. et al. v. Pulp, Paper & Woodworkers of Canada*, (1976) 61 D.L.R. (3d) 701 (B.-C. C.A.).
 48 – *Williams v. Aristocratic Restaurants (1947) Ltd.*, (1951) S.C.R. 762.
 49 – *Young v. CNR*, (1931) 1 D.L.R. 45 (P.C.).

ROYAUME-UNI

- 1 – *Allen v. Flood*, (1898) A.C. 1.
 2 – *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. v. Veitch*, (1942) A.C. 435.
 3 – *Lumley v. Gye*, 2 El. & Bl. 216.
 4 – *Mogul Steamship Co. v. McGregor, Gow & Co.*, (1892) A.C. 25.
 5 – *Quinn v. Leatham*, (1901) A.C. 495.
 6 – *Rookes v. Barnard*, (1964) A.C. 1129.
 7 – *Sorrell v. Smith*, (1925) A.C. 700.
 8 – *South Wales Miner's Federation v. Glamorgan Coal Co.*, (1905) A.C. 239.
 9 – *Stratford v. Lindley*, (1965) A.C. 269.
 10 – *Taff Vale Railway v. Amalgamated Society of Railway Servants*, (1901) A.C. 416 (H. of L.).
 11 – *Thomson v. Deakin*, (1952) Ch. 646 (C.A.).
 12 – *Ware & DeFreville Ltd. v. Motor Trade Association* (1921) 3 K.B. 40.

C — ARTICLES

- ARTHURS, H.W., « Tort liability for strikes in Canada: Some problems of judicial workmanship », *Canadian Bar Review*, vol. 38, 1960, pp. 346-403.
 ARTHURS, H.W., « The right to strike in Ontario and the common law provinces of Canada », 4^e *Colloque international de droit comparé*, 1966, pp. 187-207.
 AZARD, Pierre, « L'art de juger les jugements », *R.J. Thémis*, vol. 7, (1^{ère} série) avril 1956-57, pp. 205-213.
 BAZINET, G., « Option entre les régimes contractuel et délictuel de responsabilité », *R.J. Thémis*, vol. 8 (1^{ère} série), 1958, p. 43.
 BERNIER, N., « L'autorité du précédent judiciaire à la Cour d'appel du Québec », *R.J. Thémis*, vol. 6, 1971, pp. 535-561.
 BERTRAND, Charles-Augustin, « Syndicalisme et légalité », *Revue du Barreau*, vol. 20, n° 10, 1969, pp. 638-673.
 BIRKS, S., « The doctrine of labour contempt », *Queen's Law Journal*, vol. 3, 1967, pp. 38-57.
 BOULT, R., « Aspects des rapports entre le droit civil et la « common law » dans la jurisprudence de la Cour suprême du Canada », *Canadian Bar Review*, vol. 53, 1975, pp. 738-770.
 CARTHY, J.J. et W.A.D. MILLAR, « Civil Conspiracy », *Law Society of Upper Canada*, (Special Lectures) 1973, pp. 495-504.
 CHAPMAN, D.J., « Tortious Consequences of the strike », *Victoria University of Wellington Law Review*, vol. 7, fév. 1975, pp. 455-476.
 CHRISTIE, I., « Inducing breach of contract in trade disputes; development of the law in England and Canada », *McGill Law Journal*, vol. 13, 1967, pp. 101-151.
 CONSIDINE, C., « Some implications from recent cases on the differences between contract and tort », *University of British Columbia Law Review*, vol. 12, 1978, pp. 85-101.
 CÔTÉ, André, « Le droit de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun », *Relations Industrielles*, vol. 29, n° 3, 1971, pp. 606-614.
 CRÉPEAU, Paul A., « Les régimes contractuel et délictuel de responsabilité civile en droit canadien », *Revue du Barreau*, vol. 22, 1962, pp. 501-557.

- CUTLER, Philip, « Injunctions », *Revue du Barreau*, vol. 20, n° 6, 1960, pp. 277-304.
- D'AOUST, Claude, « Les recours en justice des tiers affectés par une grève », *Les Conflits en milieux de travail*, VII^e Colloque, École de relations Industrielles, Université de Montréal, 1976, pp. 61-74.
- DEENY, Robert J., « Issue Raised by Section 30 « Damage Actions », In Andrew M. KRAMER, *Collective Bargaining*, The Practising Law Institute, New York, 1977, pp. 153-161.
- DESAULNIERS, Guy M., « Le statut juridique des syndicats dans la Province de Québec », *Revue de l'Association québécoise pour l'étude comparative du droit*, Montréal, 1966, pp. 195-202.
- FRIDMAN, G.H.L., « Punitive Damages in Tort », *Canadian Bar Review*, vol. 48, 1970, pp. 373-409.
- HANDESAKER, Morrisson et Marjorie L. HANDESAKER, « Remedies and penalties for wildcat strikes : How arbitrators and Federal Courts have ruled », *Catholic University Law Review*, vol. 22, n° 2, 1973, pp. 279-323.
- HEENAN, Roy L., « Strikes, picketing and injunctions in Quebec », *McGill Law Journal*, vol. 13, 1967, pp. 367-382.
- HEYDON, J.D., « Justification in cases of intentionally caused economic loss », *University of Toronto Law Journal*, vol. 20, 1970, p. 139.
- HUBBALD, H.A., « Le processus judiciaire du *common law* », *Revue du Barreau*, vol. 28, 1968, pp. 1-35.
- KRAMER, Andrew M., « Damages Actions for Illegal Work Stoppages » in *Collective Bargaining*, The Practising Law Institute, New York, 1977, pp. 129-151.
- LACHAPELLE, Raymond, « Le contrôle de l'exercice du droit de grève au Québec », 4^e Colloque international de droit comparé, 1966, pp. 208-215.
- LEBEL, Louis et Pierre VERGE, « Le piquetage », *Cahiers de Droit*, vol. 10, tome II, 1969, p. 483.
- LEBEL, Louis et Pierre VERGE, « Le rapport Woods et le piquet de grève », *Revue du Barreau*, vol. 29, n° 10, 1969, pp. 681 ss.
- MANDEL, L.H., « Picketing and the tort of inducing breach of contract », *Faculty of Law Review*, University of Toronto, vol. 19, 1961, p.
- MAYRAND, A., « L'abus des droits en France et au Québec », *R.J. Thémis*, vol. 9, 1974, pp. 321-340.
- NADEAU, André, « Quelques notes sur le lien de causalité et sa preuve dans les actions en responsabilité civile », *Études juridiques en hommage à monsieur le juge Bernard Bissonnette*, P.U.M., Montréal, 1963, pp. 435-442.
- POPOVICI, A., « Dans quelle mesure la jurisprudence et la doctrine sont-elles sources de droit au Québec ? », *R.J. Thémis*, vol. 8, n° 2, 1973, pp. 189-199.
- RIVEST, M., « Existe-t-il un vacuum juridique entre l'expiration de la convention collective et son renouvellement ? », *McGill Law Journal*, vol. 20, 1974, pp. 480-488.
- ROUSSEAU, André, « Les syndicats ont-ils une âme... juridique ? », *Revue du Barreau Canadien*, vol. 53, 1975, pp. 226-234.
- SENTES, Ray : « Labour arbitration and the refusal to perform hazardous work », *Relations Industrielles*, vol. 32, n° 1, 1977, pp. 139-144.
- SHERBANIUK, D.J., « Actions by and against trade unions in contract and tort », *University of Toronto Law Journal*, vol. 12, 1958, pp. 151-205.
- STEVENS, L.L., « Interference with economic relations : some aspects of the turmoil in the intentional torts », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 12, 1974, pp. 595-625.
- STUART, Don. R., « Conspiracy », *Ottawa Law Review*, vol. 8, n° 1, hiver 1976, pp. 107-156.
- SWAN, K.P., « The labour injunction in Alberta », *Alberta Law Review*, vol. 9, 1971, pp. 1-21.
- TANCELIN, M., « Abus de droit — Relativité des droits », *Cahiers de Droit*, vol. 12, 1971, pp. 220-221.

- VERGE, Pierre, « La violation de la convention collective peut-elle donner ouverture à des dommages-intérêts ? », *Relations Industrielles*, vol. 26, n° 1, 1971, pp. 234-240.
- WEILER, Paul, « The remedial authority of the labour arbitrator : revised judicial version », *Canadian Bar Review*, vol. 52, 1974, pp. 29-58.

D — VOLUMES

- AARON, B. et K.W. WEDDERBURN : *Industrial Conflict : A Comparative Legal Survey*, Longman, Londres, 1972, 396 p.
- AMERICAN BAR ASSOCIATION : *The Labor Relations Law of Canada*, BNA Books, Washington (D.C.), 1977, 241 p.
- BAUDOIN, Jean-Louis : *Traité élémentaire de droit civil : la responsabilité civile délictuelle*, P.U.M., Montréal, 1973, 563 p.
- BAUDOIN, Jean-Louis : *Les obligations*, P.U.M., Montréal, 1970, 431 p.
- BROWN, Donald J.M. et David M. BEATTY : *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Ltd., Agincourt, Ontario, 1977, 551 p.
- CAMERLYNCK, G.M. et Gérard LYON-CAEN : *Précis de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1972, 641 p.
- CAMERON, J.C. et F.J.L. YOUNG : *The Status of Trade Unions in Canada*, Queen's University, Department of Industrial Relations, Kingston (Ont.), 1960, 169 p.
- CARROTHERS, A.W.R. : *Collective Bargaining Law in Canada*, Butterworths, Toronto, 1965, 544 p.
- CHRISTIE, I.M. : *The Liability of Strikers in the Law of Tort*, Queen's University, Industrial Relations Centre, Kingston (Ont.), 1967, 198 p.
- CONNOLLY, Walter B. et Michael J. CONNOLLY, *Work Stoppages and Union Responsibility*, Practising Law Institute, New York, 1977, 497 p.
- COTE, J.E. : *An Introduction to the Law of Contract*, Juriliber Ltd., Edmonton, 1974, 253 p.
- CRYSLER, A.C. : *Restraint of Trade and Labour*, Butterworth's, Toronto, 1967, 424 p.
- DIAS, R.W.M. et B.S. MARKESINIS : *The English Law of Torts : a Comparative Introduction*, Établissements Émile Bruylant, Bruxelles, 1976, 286 p.
- DRAKE, Charles D. : *Labour Law*, 2^e éd., Sweet & Maxwell, Londres, 1973, 345 p.
- DURAND, Paul et André VITU : *Traité de droit du travail*, tome III, Dalloz, Paris, 1956, 1125 p.
- FLANDERS, Allan et H.A. CLEGG : *The System of Industrial Relations in Great Britain ; its History, Law and Institutions*, Basil Blackwell, Oxford, 1964, 380 p.
- FLEMING, J.G. : *The Law of Torts*, 5^e éd., The Law Book Co., Sydney, 1977, 729 p.
- FRIDMAN, G.H.L. : *Introduction to the Law of Torts*, Butterworths, Toronto, 1978, 289 p.
- FRIDMAN, G.H.L. : *The Law of Contract in Canada*, Carswell, Toronto, 1976, 650 p.
- GAGNON, Robert, Louis LEBEL, Pierre VERGE : *Droit du travail en vigueur au Québec*, P.U.L., Québec, 1971, 441 p.
- GROUDEL, Hubert : *Droit du travail*, Masson et cie, Paris, 1974, 318 p.
- GRUNFELD, Cyril : *Modern Trade Union Law*, Sweet & Maxwell, Londres, 1966, 517 p.
- HAMEED, S.M.A. : *Canadian Industrial Relations : a Book of Readings*, Butterworths, Toronto, 1974, 378 p.
- HEUSTON, R.F.V. et J.W. SALMOND : *Salmond on the Law of Torts*, 17^e éd., Sweet & Maxwell, Londres, 1977, 629 p.
- HEYDON, J.D. : *Economic Torts*, Sweet & Maxwell, Londres, 1973, 100 p.
- KAHN-FREUND, Otto : *Labour and the Law*, Stevens & Sons, Londres, 1972, 270 p.

- LABOUR RELATIONS LAW CASEBOOK GROUP : *Labour Relations Law*, Queen's University, Industrial Relations Centre, Kingston (Ont.), 1974, 589 p.
- LAGARDE, Irénée : *Droit pénal canadien — Code criminel annoté, tome 1*, Wilson & Lafleur Itée, Montréal, 1975.
- LAW SOCIETY OF UPPER CANADA : *Strikes, lockouts, picketing and Injunctions*, Department of continuing Education, Toronto, 1974, 139 p.
- LE TOURNEAU, Philippe : *La responsabilité civile*, 2^e éd., Dalloz, Paris, 1976, 747 p.
- LINDEN, Allen M. : *Canadian Tort Law*, Butterworths, Toronto, 1977, 623 p.
- MORIN, Fernand : *L'Injonction en temps de grève*, Gouvernement du Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1977, 80 p.
- MORIN, Fernand : *Rapports Collectifs du Travail au Québec*, Les Éditions Thémis, Montréal, 1978, 348 p.
- MORIN, Fernand et Rodrigue BLOUIN : *L'arbitrage des griefs au Québec*, Département de Relations Industrielles de l'Université Laval, Collection « Relations de Travail », n^o 9, Québec, 1975, 399 p.
- NADEAU, André et Richard NADEAU : *Traité pratique de la responsabilité civile délictuelle*, Wilson & Lafleur Itée, Montréal, 1971, 732 p.
- PALMER, Earl E. : *Collective Agreement Arbitration In Canada*, Butterworths, Toronto, 1978, 635 p.
- PELLING, Henry : *A History of British Trade Unions*, 2^e éd., MacMillan Press, Londres, 1963, 310 p.
- PROSSER, W.L. : *Handbook on the law of torts*, 2^e éd., West Publishing, St. Paul, 1955, 952 p.
- RIDEOUT, Roger W. : *Principles of Labour Law*, Sweet & Maxwell, Londres, 1972, 405 p.
- RIVERO, Jean et Jean SAVATIER : *Droit du travail*, 7^e éd., P.U.F. Thémis, Paris, 1978, 607 p.
- SINAY, Hélène : *La Grève*, in : *Traité de droit du travail*, (publié sous la direction de G.H. Camerlynck), Dalloz, Paris, 1966, 522 p., mis à jour avec le concours de J.-C. JAVILLIER, Dalloz, Paris, 1979, 202 pages.
- WADDAMS, S.M. : *The Law of Contracts*, Canada Law Book Ltd., Toronto, 1977, 498 p.
- WOOD, John C. : *Cooper's Outlines of Industrial Law*, 6^e éd., Butterworth, Londres, 1972, 512 p.
- WOODS, H.D. : *Labour Policy in Canada*, vol. 1, 2^e éd., MacMillan of Canada, Toronto, 1973, 371 p.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1	1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00 \$
Numéro 2	1978	Salaire et marché du travail Interne à l'entreprise, par J.P. Daubigney, 51 p.	3,00 \$
Numéro 3	1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50 \$
Numéro 4	1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00 \$
Numéro 5	1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault, 186 p.	13,00 \$
Numéro 6	1980	Les protocoles de retour au travail : une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00 \$
Numéro 7	1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p.	6,50 \$
Numéro 8	1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et L. Verschelden, 82 p.	7,00 \$

*La publication de cette monographie a été rendue possible
grâce aux aides financières
du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre
et du Ministère de l'Éducation du Québec.*