

A1.4
↳
299

**LA PORTÉE JURIDIQUE DES DIPOSITIONS
ANTI-BRISEURS DE GRÈVE
AU QUÉBEC**

par

JEAN PAQUETTE

Université de Montréal

***LA PORTÉE JURIDIQUE DES DISPOSITIONS
ANTI-BRISEURS DE GRÈVE
AU QUÉBEC***

par

JEAN PAQUETTE

École de relations industrielles

Faculté des Arts et Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
**Maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles**

Mars 1994

©Jean Paquette, 1994

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

***LA PORTÉE JURIDIQUE DES DISPOSITIONS
ANTI-BRISEURS DE GRÈVE
AU QUÉBEC***

présenté par:

JEAN PAQUETTE

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Gilles Trudeau Directeur de recherche

Bernard Brody Président du jury

Diane Veilleux Membre du jury

Mémoire accepté le : 31 mai 1994

SOMMAIRE

Travail - Droit - Québec (Province) - Activités de pression - Briseurs de grève

Notre étude porte sur les dispositions anti-briseurs de grève prévues aux articles 109.1 à 109.4 du *Code du travail* du Québec. Essentiellement, ces dispositions prohibent l'utilisation par l'employeur de certaines personnes pour remplir les fonctions normalement exécutées par des salariés lorsque ceux-ci sont en grève ou en lock-out. Elles prévoient également des mécanismes d'application et de conservation des biens de l'employeur ainsi qu'un mécanisme d'enquête permettant d'en vérifier le respect. Toute contravention pourra faire l'objet de plaintes pénales ou d'un recours en injonction.

Lors de leur adoption, les parties impliquées dans les relations de travail au Québec ont reçu avec réticence, et pour des raisons bien différentes, les dispositions anti-briseurs de grève. Il s'agit très certainement d'un aspect du *Code du travail* ayant fait l'objet des plus considérables polémiques. Plus de quinze années après l'adoption de ces dispositions, il s'agit toujours d'un sujet litigieux autant quant à son existence qu'à son application pratique.

Une simple lecture nous permet de constater que la portée exacte des dispositions anti-briseurs de grève est difficile à dégager du texte de la loi vu son caractère général et vague ainsi que l'absence de définitions. Il est, par conséquent, impératif de faire l'analyse de la jurisprudence pour connaître l'état actuel du droit sur ces questions afin de découvrir la portée juridique actuelle des dispositions anti-briseurs de grève.

Le but de notre recherche est d'analyser, d'un point de vue juridique, la nature et la portée des dispositions anti-briseurs de grève. Pour ce faire, nous utiliserons la méthodologie propre aux sciences juridiques. C'est-à-dire que nous chercherons dans les sources formelles du droit, soit la loi, la jurisprudence et la doctrine, les règles de droit concernant les briseurs de grève. Il s'agira donc principalement d'une analyse en droit positif.

TABLE DES MATIÈRES

LA PORTÉE JURIDIQUE DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE AU QUÉBEC

	Page
<u>INTRODUCTION</u>	1
<u>I- LA GENÈSE DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE</u>	
1- Les facteurs politiques, économiques et sociaux sous-jacents à l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève	8
2- Les objectifs de la loi	12
3- La perception des acteurs	14
4- L'historique législatif	18
5- L'intégration des dispositions anti-briseurs de grève dans les relations de travail au Québec	23
<u>II- LE CONTENU DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE ET L'EFFET DE L'ARTICLE 45 C.T.</u>	
1- La structure des dispositions anti-briseurs de grève	35
a) La structure générale	36
i- Les interdictions	36
ii- Les mécanismes d'application et de conservation	39
iii- Les mécanismes d'enquête	40
b) La structure des interdictions de l'article 109.1 C.T.	46
i- La prémisse de base	46
ii- La règle générale	47
iii- Dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré	50
iv- Dans un autre établissement de l'employeur	57
c) Les recours en cas de violation des dispositions anti-briseurs de grève	57
i- Le recours pénal	58
ii- Le recours civil	69
2- L'effet de l'article 45 C.T. sur les dispositions anti-briseurs de grève	80
<u>III- L'ÉTUDE JURIDIQUE DE LA TERMINOLOGIE DE L'ARTICLE 109.1 C.T.</u>	
1- L'interprétation judiciaire de l'objectif du législateur	93
2- «Grève déclarée conformément au présent code ou lock-out»	97
3- «Utiliser»	102
4- «Personne»	105
5- «Remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out»	107
6- «Embauchée»	114
7- «Établissement»	127
8- «Entente»	137
9- «Personne autre qu'un salarié»	142
<u>CONCLUSION</u>	149
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	161

LISTES DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

art.	Article
c.	contre ou chapitre
C. de D.	Cahier de droit
C.A.	Cour d'appel
C.p.c.	Code procédure civile
C.S.	Cour supérieure
C.t.	Code du travail
D.T.E.	Droit du travail express
J.E.	Jurisprudence Express
L.O	Lois de l'Ontario
L.Q.	Lois du Québec
L.R.M.	Lois refondues du Manitoba
L.R.O.	Lois refondues de l'Ontario
L.R.Q.	Lois refondues du Québec
Meredith Lect.	Meredith Memorial Lectures
n ^o	numéro
p.	page
P.U.L.	Presse de l'Université Laval
R. du B.	Revue du Barreau
R.C.S.	Recueil des arrêts de la Cour suprême
R.D.G.	Revue générale de droit
R.J.Q.	Recueil de jurisprudence du Québec
R.P.	Rapport de pratique du Québec
Rel. ind.	Relations industrielles
S.B.C.	Statutes of British-Columbia
S.R.	Statuts refondus
T.A.	Tribunal d'arbitrage
T.T.	Tribunal du travail

REMERCIEMENT

La réalisation de ce mémoire de maîtrise n'aurait pu se faire sans le support de mon épouse **Isabelle** qui a su tempérer mes états d'âme et mes humeurs. De plus, depuis le début de cette entreprise, deux nouvelles équipières se sont jointes à nous, il s'agit d'**Ariane** et **Valérie**.

Une pensée spéciale et particulière est dédiée à mon directeur de recherche et phare, Me **Gilles Trudeau**.

L'accomplissement de mes études et de cette recherche ne serait qu'une utopie sans l'apport de mes employeurs durant sa gestation. Je désire remercier, dans un premier temps, Me **Suzanne Jalbert**, assistante-directrice du module des affaires civiles de la Ville de Montréal, qui m'a permis d'oeuvrer à temps partiel afin de compléter ma scolarité et, dans un deuxième temps, Mes **Adrien R. Paquette, François Perreault et Céline Trudeau**, de la société d'avocats Paquette, Perreault, Trudeau et Associé, qui m'ont permis de me recueillir le temps de pondre cette étude.

Enfin, plusieurs personnes ont contribué de près ou de loin à la confection de ce mémoire et je les en remercie. Cependant, je désire souligner l'apport particulier de M. **John Duncan**, directeur des enquêtes spéciales au ministère du Travail, qui m'a permis d'avoir accès à la jurisprudence, de Mme **Mariette Perron** qui, tel un bénédictin, a parcouru le manuscrit faisant la chasse aux coquilles et de Me **Pierre Paquette** qui a agi comme catalyseur et s'est avéré la bougie d'allumage qui m'a permis de compléter cette recherche.

INTRODUCTION

En 1977, suite à une période où les relations de travail au Québec étaient à tout le moins orageuses et bouillonnantes¹, le législateur québécois a incorporé dans le *Code du travail*² des mesures visant à interdire l'utilisation de briseurs de grève pendant une grève légale ou un lock-out. Ces mesures sont maintenant appelées, communément, les dispositions anti-briseurs de grève³.

Jusqu'à tout récemment, ces mesures législatives étaient propres au régime québécois des relations de travail⁴ et, à ce jour, seulement deux autres provinces canadiennes ont promulgué des lois semblables⁵.

-
1. Nous faisons référence au contexte entourant les relations de travail depuis le début des années soixante jusqu'à l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève en 1977. Voir *infra*, page 8.
 2. L.R.Q., c. C-27, ci-après cité: «C.t.».
 3. C.t., art. 109.1 à 109.4.
 4. Il existe des mesures régissant les «briseurs de grève professionnels» dans les états américains du Maine et du Massachusetts, voir Gilles FLEURY, «Les dispositions anti-briseurs de grève», (1991) 8 *Le marché du travail* 6. Par ailleurs, les états de New York et du New Jersey prohibent l'embauche de personnel dans le but de remplacer celui qui est légalement en grève ou en lock-out, tandis que la loi fédérale américaine prohibe le transport des personnes devant être embauchées par un employeur pour remplacer son personnel en grève, voir MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Les lois du travail, les conventions collectives et le libre échange: une première évaluation*, coll. Études et recherches, Québec, Les Publications du Québec, 1989, p. 88. D'autres dispositions semblables aux dispositions anti-briseurs de grève existent également au Mexique et au Portugal, voir les propos du ministre Johnson dans *Journal des débats*, 2^e session, 31^e législature, 19 décembre 1977, no 295, p. B-10 062.
 5. Les provinces de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont récemment adopté des dispositions législatives semblables à celles en vigueur au Québec.
Le 5 novembre 1992, le législateur ontarien a adopté la *Loi modifiant certaines lois en ce qui a trait à la négociation collective et à l'emploi*, L.O. 1992, c. 21. L'article 32 de cette loi, adopté et entré en vigueur le même jour, a modifié la *Loi sur les relations de travail*, L.R.O. c. L.2, en y ajoutant

Essentiellement, ces dispositions visent à prohiber l'utilisation de personnes pour exécuter les fonctions normalement exécutées par les salariés en grève ou en lock-out. D'une façon plus spécifique, il est interdit à l'employeur d'utiliser, pour remplir les fonctions d'un

les articles 73.1 et 73.2 relatifs à l'interdiction d'utiliser certaines personnes durant une grève licite ou un lock-out.

Le 15 décembre 1992, la province de la Colombie-Britannique a adopté un nouveau *Labour Relations Code*, S.B.C. c. 82 afin de remplacer la *Industrial Relations Act*. Les dispositions pertinentes se retrouvent à l'article 68 de ce Code.

La portée juridique et les modalités d'application de ces nouvelles dispositions législatives ne sont pas identiques à celles retenues par le législateur québécois. Cependant, essentiellement, toutes ces dispositions proposent, afin d'améliorer le processus de négociation collective et de réduire la durée des conflits de travail, d'interdire l'utilisation de certaines personnes pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out.

Dans la province du Manitoba, la *Loi sur les relations de travail*, L.R.M. c. L10, prohibe également l'utilisation de briseurs de grève professionnels et l'embauche de remplaçants permanents (art. 11). Le terme «briseurs de grève professionnels» est défini à l'article 1 comme étant une personne qui, n'étant pas mêlée au différend, a comme but principal d'entraver, d'empêcher ou d'interrompre l'exercice d'un droit de grève. Ce dernier terme a été défini par le professeur Gérard Dion dans son *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2e édition, Québec, P.U.L., 1986, p. 57, comme étant: «une personne qui, d'une façon habituelle et répétée, offre et fournit ses services à un employeur aux prises avec une grève pour remplacer un gréviste en effectuant le travail que celui-ci accomplissait.» Cependant, la portée de cette loi est nettement plus limitée que celle des dispositions anti-briseurs de grève en vigueur au Québec, en Colombie-Britannique et en Ontario à cause de la définition même de briseurs de grève professionnels et également puisque, selon les articles 14 et 31 (6), l'utilisation des services d'un briseur de grève ne constitue qu'une pratique déloyale qui n'est pas une infraction au sens de la loi. Les pouvoirs de réparations sont mentionnés à l'article 34 (1).

Récemment, en date du 24 novembre 1992, le législateur fédéral a adopté en première lecture le projet de loi C-376 intitulé *Loi modifiant le Code canadien du travail (briseurs de grève et services essentiels)*, 3^e session, 34^e législature, (Can.), art.2. Le but de ce projet de loi était d'interdire l'embauche de personnes afin de remplacer les employés en grève ou en lock-out au sein d'une société d'État et aussi de maintenir les services essentiels dans ces mêmes sociétés lors d'une grève ou d'un lock-out. Cependant, l'assemblée législative a été dissoute dans le cadre des élections fédérales de 1993 ce qui a pour effet de rendre ce projet de loi caduque.

salarié en grève ou en lock-out, lors d'une grève déclarée conformément au *Code du travail* ou d'un lock-out:

- toute personne embauchée après le début de la phase des négociations et avant la fin de la grève ou du lock-out; (109.1 a) C.t.)

- dans l'établissement, tout salarié d'un autre entrepreneur et tout entrepreneur; (109.1 b) C.t.)

- dans l'établissement, tout salarié en grève, sauf les exceptions prévues aux sous-paragraphes i, ii et iii; (109.1 c) C.t.)

- dans un autre établissement, tout salarié en grève; (109.1 d) C.t.)

- dans l'établissement, tout salarié que l'employeur emploie dans un autre établissement; (109.1 e) C.t.)

- dans l'établissement, tous les cadres qu'il emploie dans un autre de ses établissements, sauf si la grève sévit dans cet autre établissement; (109.1 f) C.t.)

- dans l'établissement, tout autre salarié pour remplir les fonctions d'un salarié en grève; (109.1 g) C.t.)

Ces dispositions prévoient également des mécanismes d'application et de conservation des biens de l'employeur ainsi qu'un mécanisme

d'enquête permettant d'en vérifier le respect. Toute contravention pourra faire l'objet de plaintes pénales ou d'un recours en injonction.

À l'époque de leur adoption, ces dispositions n'ont pas été bien reçues, pour des raisons bien différentes, par les parties impliquées dans les relations de travail au Québec. Il s'agit très certainement des mesures législatives du *Code du travail* ayant fait l'objet des plus considérables polémiques. Plus de quinze années après leur adoption, il s'agit toujours d'un sujet pétulant autant quant à son existence qu'à son application pratique.⁶

La portée exacte des dispositions anti-briseurs de grève est difficile à dégager du texte de la loi vu son caractère général et vague ainsi que l'absence de définitions. Il faut donc faire l'analyse de la jurisprudence pour connaître l'état actuel du droit sur ces questions afin de découvrir la portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève, d'où la pertinence de cette étude.

6. Vers la fin des années 1980, un auteur s'est prononcé contre les prohibitions des dispositions anti-briseurs de grève et déclarait que leur adoption constituait une prise de position pro-syndicale inacceptable et que de telles dispositions sont totalement injustifiées dans notre système des relations de travail, voir Roy HEENAN, «La déréglementation des rapports collectifs», dans Michel BROSSARD (dir.), *La déréglementation des relations de travail: le pour et le contre*, Actes de colloque n° 17, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1987, pp. 26-30. Voir également, Reed SCOWEN, *Réglementer moins et mieux*, Rapport du groupe de travail sur la déréglementation, Québec, Les Publications du Québec, 1986, p. 115-117, qui recommandait de restreindre la portée en rendant les dispositions anti-briseurs de grève comparables à ce qui existait dans les autres provinces et qui existe encore dans la province du Manitoba, voir *supra*, note 5. Par ailleurs, la Commission consultative sur le travail et sur la révision du Code du travail refusait d'émettre des recommandations puisqu'elle a constaté la polarisation des positions et que le moindre consensus était hors de toute portée, voir COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL, *Le travail: une responsabilité collective*, Québec, Publications du Québec, 1985, p. 207.

Plus de 15 années après l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, malgré une centaine de décisions rendues par les tribunaux, aucune étude n'examine en profondeur et d'une façon systématique l'ensemble de la jurisprudence repérable. Il existe bien une vingtaine d'articles de doctrine⁷ qui discutent directement ou indirectement des dispositions anti-briseurs de grève. Cependant,

-
7. Maurice LEMELIN, «La loi anti-scabs et son application» dans Monique Desrochers (dir.), *La négociation collective en question*, Actes de colloque n° 11, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980 pp. 21-25; Luc MARTINEAU, «L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec)», (1980) 35 *Rel. ind.* 555; Robert P. GAGNON, «La Loi québécoise anti-briseurs de grève: Efficacité encore incertaine» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 81-91; Yves-Marie MORISSETTE, «Quelques orientations nouvelles dans les données juridiques des conflits du travail» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 99-128; Pierre VERGE, «La protection du travail par l'injonction», (1981) 41 *R. du B.* 605; Jean BAZIN, «Loi anti-briseurs de grève: où allons nous?», (1981) 41 *R. du B.* 833; Gaston NADEAU, *Le statut juridique du salarié-gréviste québécois*, Québec, P.U.L., 1981, pp. 97-105; Louis GARANT, *Les briseurs de grève et le Code du travail*, coll. «Études et recherches», Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1982, 78 p., dont une synthèse est reproduite à (1981) 2 *Le Marché du Travail* 50; COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL, *op. cit.*, note 6, pp. 206-208; Jean BAZIN, «Loi anti-briseurs de grève: Où en sommes nous?», (1984) 44 *R. du B.* 600; Jean BAZIN, Claude D'AOUST, Claude G. MELANÇON, «Les mesures anti-briseurs de grève» dans Michel BROSSARD (dir.), *La loi et les rapports collectifs du travail*, Actes de colloque n° 14, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1984, 228 p.; Denis NADEAU, «Briseurs de grève: les bénévoles à l'abri de tout soupçon!», (1987) 18 *R.D.G.* 693; Henri GRONDIN et Jean-Luc RIVARD, «Les dispositions «anti-briseurs de grève» prévues au Code du travail: Plus de dix ans après...», dans Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, pp. 467-470; G. FLEURY, *loc. cit.*, note 4; Fernand MORIN, *Rapport collectif du travail*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1991, pp. 483-489; Robert P. GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, pp. 649-657; Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, pp. 861-864; Robert P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec: pratique et théories*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, pp. 393-398. Voir également Pierre LAPORTE, *Code du travail: législation, jurisprudence et doctrine*, 7^e éd., coll. *Alter ego*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1993, p. 428-433.

d'une façon générale, ces articles n'analysent qu'un aspect particulier des dispositions pertinentes ou ils ne font qu'un bref survol de la jurisprudence ayant interprété les articles 109.1 à 109.4 C.t.

Le but de notre recherche est d'analyser, d'un point de vue juridique⁸, la nature et la portée des dispositions anti-briseurs de grève. Pour ce faire, nous scruterons les articles de loi, nous analyserons la jurisprudence et nous ferons état des réflexions et des commentaires pertinents issus de la doctrine. Nous puiserons également certaines informations dans la littérature, les articles de journaux ainsi que dans les journaux des débats parlementaires de l'Assemblée nationale du Québec.

Dans le cadre de notre étude, nous utiliserons la méthodologie propre aux sciences juridiques. C'est-à-dire que nous chercherons dans les sources formelles du droit, soit la loi, la jurisprudence et la doctrine, les règles de droit concernant les briseurs de grève. Il s'agira donc principalement d'une analyse en droit positif⁹: «c'est-à-dire le droit

8. Pour une analyse et une évaluation statistiques des dispositions anti-briseurs de grève, voir L. GARANT, *op. cit.*, note 7; G. FLEURY, *loc. cit.*, note 4.

9. Une telle analyse exige habituellement de se limiter aux décisions des tribunaux qui sont publiées dans les recueils de jurisprudence ou à celles qui sont connues par le biais des articles de doctrine. Puisque nous souhaitons rendre un caractère original et le plus exhaustif possible à notre recherche, et bien que nous soyons conscient du danger d'ignorer des décisions contradictoires, nous analyserons en plus toute la jurisprudence non-publiée qu'il nous est possible de trouver, dans la mesure où celle-ci est pertinente.

tel qu'il existe à une époque donnée à l'intérieur d'une société précise»¹⁰.

Nous diviserons donc notre étude en trois parties. Nous analyserons dans la première, la genèse des dispositions anti-briseurs de grève. Il s'agira de faire état des facteurs qui ont incité le législateur à adopter les dispositions anti-briseurs de grève, de circonscrire les objectifs du législateur et la perception des acteurs ainsi que d'intégrer sommairement ces dispositions dans le domaine des relations de travail après avoir présenté un résumé de l'historique législatif. La deuxième partie fera l'objet plus particulièrement du contenu des articles 109.1 à 109.4 C.t. et de l'effet de l'article 45 C.t. sur ceux-ci. Elle comprendra, outre ce dernier aspect, une étude de la structure générale des dispositions anti-briseurs de grève, notamment des mécanismes d'application et d'enquête, une analyse systématique des interdictions de l'article 109.1 C.t. ainsi que la revue des recours particuliers et ceux de droit commun. La troisième partie est consacrée à la présentation de la jurisprudence qui a interprété les expressions des dispositions anti-briseurs de grève qui nécessitent, selon nous, une attention particulière.

10. Gilles TRUDEAU, «Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales», (1986) *Sociologie et Société* 87, 88.

I- LA GENÈSE DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

Pour comprendre la provenance des dispositions anti-briseurs de grève, nous ferons tour à tour une présentation des facteurs sociaux-politiques ayant mené à leur adoption, de l'objectif qu'avait le législateur en les adoptant, de la perception qu'en ont eu les acteurs sociaux et de leur historique législatif. Enfin, nous exposerons dans quelle perspective ces dispositions sont intégrées dans les relations du travail au Québec. Il ne s'agit pas ici d'être exhaustif dans le traitement de ces sujets mais plutôt de considérer sommairement le climat, le contexte et les réactions entourant l'introduction des dispositions anti-briseurs de grève dans le domaine des relations de travail.

1- LES FACTEURS POLITIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX SOUS-JACENTS À L'ADOPTION DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

La période des années soixante a été marquée à ses débuts par une certaine complaisance entre le gouvernement et le mouvement syndical. À l'époque, l'ère était aux grandes réformes¹ et cette relation, entre l'État et les syndicats, a permis une réforme des lois du travail qui, notamment, a accordé le droit de grève aux salariés

1. Ce que d'aucuns appellent la «Révolution tranquille» est caractérisée par une série de grandes réformes économiques, législatives et sociales, qui visaient à moderniser les structures de la société québécoise.

du secteur public et parapublic². Ces réformes ont provoqué une forte croissance des effectifs syndicaux³.

À la suite des changements de gouvernement, les syndicats ont radicalisé leurs positions. Au début des années 70, en réaction à l'élection de Robert Bourassa et à l'imposition de la *Loi des mesures de guerre*⁴, les syndicats se sont dissociés ouvertement des agissements de l'État.

Une grève du Front commun de 210 000 travailleurs dans le secteur public⁵ cristallisait l'émergence d'une nouvelle solidarité syndicale. Cette solidarité s'est transposée dans le secteur privé. Plusieurs manifestations ont lieu durant cette période. Le Parti Québécois,

2. À l'exception des policiers et des pompiers, C.t., art. 105.

3. En 1960, le total des effectifs syndicaux représentait 30% de la main-d'oeuvre active. En 1970, ce taux était passé à 39% de la main-d'oeuvre active. TRAVAIL COLLECTIF, *Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 150 ans de luttes*, une co-édition CSN-CEQ, 1984, pp. 315-317.

4. De nombreux militants syndicaux furent emprisonnés suite à l'application de la loi. Voir Jacques ROUILLARD, *Histoire du syndicalisme au Québec: Des origines à aujourd'hui*, Montréal, Éditions du Boréal, 1989, p. 413.

5. Le 9 mars 1973, suite à une négociation qui durait depuis un an, les employés des services publics québécois, qui pour la première fois s'unissaient afin d'accroître leur rapport de forces, ont voté massivement en faveur de la grève. Le 28 mars, le Front commun de 210 000 travailleuses et travailleurs déclara une grève de 24 heures. Le 21 avril 1973, après 10 jours de grève marqués par la désobéissance des syndicats à plusieurs injonctions obtenues par le gouvernement, ce dernier promulgua une loi forçant le retour au travail sous peine de fortes amendes. Le 8 mai, pour avoir conseillé de passer outre aux injonctions ordonnant le retour au travail, les présidents des trois centrales sont condamnés à un an de prison. Cette condamnation a provoqué une grève générale de solidarité. Plus de 300 000 syndiqués ont participé au mouvement de grève qui a duré une semaine. Les arrêts de travail se sont produits à la fois dans les services publics et dans le secteur privé. Le 23 mai 1973, les chefs syndicaux sont sortis de prison où ils retournèrent le 2 février 1974 après que la Cour d'appel eut confirmé le jugement de première instance. Ils ont finalement été libérés le 16 mai 1974; voir TRAVAIL COLLECTIF, *op.cit.*, note 3, pp. 264-266.

l'opposition officielle à l'assemblée nationale, y participait ouvertement.

Des grèves extrêmement farouches ont eu lieu vers le milieu des années 70⁶. Le gouvernement devait réagir. A la suite d'une tentative infructueuse d'implanter des mesures anti-briseurs de grève, le gouvernement libéral s'est retrouvé démuni⁷.

-
6. Des grèves à la Firestone et à la Canadian Gypsum de Joliette et, surtout, une grève difficile entre la United Aircraft de Longueuil et les 2000 syndiqués des Travailleurs unis de l'automobile et de l'aéronautique. Cette grève a duré 22 mois et fut empreinte d'actes de violence extrême. Tout comme à la Canadian Gypsum, la compagnie, qui avait l'ambition de casser le syndicat, a continué sa production à l'aide de briseurs de grève qui ont remplacé les travailleurs en grève dès le début du conflit. Au printemps 1975, la violence s'amplifie: bris de voitures, arrestation de grévistes, explosion sur les terrains de la compagnie. Ulcérés, épuisés, les grévistes, dans un ultime effort, occupent l'usine afin de hâter un règlement. Cent mille travailleurs participent à une grève de 24 heures par solidarité avec les ouvriers de la United Aircraft. Finalement, les parties parviennent à trouver un terrain d'entente suite au rapport du médiateur Gilles Laporte, déposé le 20 mai 1975. Toutefois, la négociation du protocole de retour au travail dura presque quatre mois et il fut accepté le 25 août 1975. Voir J. ROUILLARD, *op.cit.*, note 4, pp. 454-457; TRAVAIL COLLECTIF, *op.cit.*, note 3, p. 278.
 7. Le Ministre du travail de l'époque, M. Jean Cournoyer avait fait part de son intention de proposer l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève lors d'une occupation de ses bureaux par des grévistes venus des quatre coins du Québec vers le mois d'août 1973. Il rédigea un avant-projet de loi qui a été soumis au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM) formé de représentants du patronat et des syndicats. Le CCTM a rejeté ce projet vers le mois de mars 1974. Suite à ce refus, le Ministre a mis son intention en veilleuse. Le texte de loi exigeait, outre le fait que la grève ou le lock-out soit légal, un vote de grève au scrutin secret majoritaire à soixante-six et un tiers pour cent (66 1/3%) des membres de l'unité de négociation. Une fois ces conditions remplies, il était interdit à l'employeur, pour la durée de la grève ou du lock-out, d'une part, de continuer sa production en employant d'autres salariés que ceux à l'emploi de l'employeur dans la semaine qui précède la date du début de la grève et, d'autre part, aux salariés en grève de travailler pour un autre employeur. Afin de se prévaloir de cet article, le syndicat devait aviser par écrit le ministre du Travail au moins quinze jours avant l'acquisition du droit de grève et le vote de grève devait être pris 24 heures avant l'acquisition du droit de grève. De plus, des négociations devaient être entreprises en présence d'un représentant du ministère du Travail dans les 15 jours suivant le début de la grève. Un rapport de ces négociations devait être communiqué aux grévistes qui devaient à nouveau prendre un

Le climat social et économique intensifiait les luttes des syndicats contre le gouvernement Bourassa alors perçu comme représentant les valeurs de l'«establishment» patronal. Le Parti Québécois, qui réunissait des membres provenant de syndicats, a adopté dans son programme l'idée de la formule Rand⁸ et des dispositions anti-briseurs de grève. Une fois élu en 1976, le gouvernement du Parti Québécois, René Lévesque en tête, a tôt fait d'amender le *Code du travail* afin d'inclure les dispositions anti-briseurs de grève⁹ et ainsi respecter le programme à partir duquel il avait été porté au pouvoir¹⁰.

vote de grève au scrutin secret majoritaire à soixante-six et un tiers pour cent (66 1/3%) des membres de l'unité de négociation pour que les interdictions continuent de s'appliquer. Voir à ce sujet: «Une loi anti-scab? Le CPQ accueille mal le projet de Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 29 août 1973, p. 3; Paul LACHANCE, «Une loi "anti-scabs"», *Le Devoir*, Montréal, 5 septembre 1973; «Contre le projet de loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 17 décembre 1973; Ghislain DUFOUR, «Le projet de loi anti-scab de M. Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 7 janvier 1974; Vincent PRINCE, «Le projet de loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 15 janvier 1974; «La FTQ trouve des lacunes au bill anti-scab», *Le Devoir*, Montréal, 23 janvier 1974; Gilles FRANCOEUR, «Les briseurs de grèves. Le Conseil consultatif du travail rejette le projet de Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 1er mars 1974. Voir également: *Journal des débats*, 1^{ère} session, 30^e législature, 5 décembre 1973, vol. 14, no. 7, pp. 223-225; *Journal des débats*, 2^e session, 30^e législature, 11 juin 1974, no. 87, B-3265 et suiv.; *Journal des débats*, 3^e session, 30^e législature, 3 juin 1975, no. 121, B-4180.

8. Actuellement, l'article 47 C.t. consacre en partie cette formule, voir *infra*, p. 18, note 34.
9. Le 29 juillet 1977, le législateur déposa en première lecture le projet de loi 45, qui est devenu la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre*, L.Q. 1977, c. 41. À la suite d'un débat en deuxième lecture, le projet de loi a été référé à la Commission parlementaire permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration. Il fut finalement adopté en troisième lecture le 22 décembre 1977 et la loi, en ce qui concerne les dispositions anti-briseurs de grève, est entrée en vigueur le 1er février 1978, (1978) G.O. II, 491. Cette loi ne se limitait pas à introduire uniquement les dispositions anti-briseurs de grève, voir *infra*, p. 18, note 34.
10. Les syndicats ont néanmoins exercé une certaine pression, voir Louis-Gilles FRANCOEUR, «La CSN réclame du gouvernement Lévesque une loi "anti-scabs"», *Le Devoir*, Montréal, 8 décembre 1976, p. 13.

Finalement, il y a lieu d'ajouter que le 22 juillet 1977, soit une semaine avant le dépôt du projet de loi 45¹¹, lors d'une grève à la compagnie Robin Hood¹², des agents de sécurité ont ouvert le feu sur des grévistes et en ont blessé huit. Un auteur¹³ est d'avis que ces événements ont poussé le gouvernement québécois à accélérer la présentation de sa loi anti-briseurs de grève destinée à prévenir la violence sur les piquets de grève.

2- LES OBJECTIFS DE LA LOI

En adoptant des dispositions interdisant l'utilisation de briseurs de grève, quel était l'objectif du législateur? Est-ce qu'il visait la réduction de la durée des conflits ou encore l'élimination de la violence sur les piquets de grève?

Lors de la conférence de presse qui a suivi le dépôt du projet de loi, le ministre du Travail, Pierre-Marc Johnson, affirmait ce qui suit relativement aux dispositions anti-briseurs de grève:

«Cette mesure n'a pas pour but de fermer automatiquement les usines au moment d'un lock-out ou d'une grève légale. Elle vise plutôt à rétablir un sain équilibre entre les parties et à éliminer des pratiques qui sont source de tensions et de violences au moment des conflits...ce sont les travailleurs, et non les entreprises, qui sont les premiers à souffrir d'un arrêt de travail et que de laisser [*sic*] l'employeur agir comme si de rien

11. Voir *supra*, note 9.

12. Cette compagnie relève de la compétence fédérale.

13. J. ROUILLARD, *op.cit.*, note 4, p. 441. Voir également Gilles FLEURY, «Les dispositions anti-briseurs de grève», (1991) 8 *Le Marché du Travail* 8.

n'était au moment d'un lock-out ou d'une grève légale crée un déséquilibre fondamental entre les parties.»¹⁴

Ces dispositions visaient en définitive à créer un climat de grève plus serein en évitant les réactions violentes engendrées par un climat tendu et ainsi à réduire la durée des grèves¹⁵. Le législateur reliait la diminution de la violence à une réduction éventuelle de la durée des conflits car la violence durcissait les positions des parties, ce qui avait pour effet de retarder la conclusion de la convention collective. Il voulait également faire subir un certain fardeau économique à l'employeur afin qu'un arrêt de travail lui soit moins supportable¹⁶.

-
14. Propos rapportés par Jean-Claude PICARD, «Le Code du travail interdira le recours aux «briseurs de grève»; le projet Johnson déposé à l'Assemblée Nationale», *Le Devoir*, Montréal, 30 juillet 1977, p. 1.
 15. Lors du débat de deuxième lecture, le ministre Johnson était d'avis que cet amendement devrait contribuer à éliminer l'une des causes de pourrissement de certains conflits et l'une des sources de frustration et de violence les plus apparentes lors des arrêts de travail (*Journal des débats*, 2^e session, 31^e législature, 29 juillet 1977, vol. 19, no 82, p. 3241).
 16. Car, selon des auteurs, la grève, en droit commun, est conçue dans une perspective strictement libérale. L'issue de la contestation repose sur le libre jeu de la volonté des individus en cause. D'une part, chaque employé demeure libre de continuer à s'associer à la volonté de faire la grève ou, au contraire, de la rompre en reprenant le travail. D'autre part, l'employeur a toute la latitude de continuer de faire appel aux salariés membres de l'unité de négociation en grève, ou à certains d'entre eux, afin qu'ils reprennent le travail. Il peut offrir le travail des grévistes à des personnes jusque-là étrangères à l'unité de négociation, qu'il s'agisse par exemple de cadres ou de personnes envers lesquelles il n'était pas lié. L'employeur demeure parfaitement libre de recourir de diverses façons à d'autres firmes pour assurer la continuité du fonctionnement de son entreprise. C'est là une manifestation de la liberté de faire commerce. Voir Robert P. GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Québec, P.U.L., 1991, p. 649.

3- LA PERCEPTION DES ACTEURS

L'adoption des dispositions anti-briseurs de grève a provoqué de multiples réactions chez les représentants patronaux, syndicaux ainsi que chez les auteurs et les journalistes. Ces diverses réactions ont été exprimées à travers le temps.

La réaction patronale à l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève a été négative¹⁷. Le patronat était d'avis que ces dispositions apparaissaient comme une concession à sens unique¹⁸ et s'opposait à celles-ci sur deux plans principaux. Il invoquait, premièrement, le droit au travail du gréviste et, deuxièmement, le droit de propriété de l'employeur et son libre exercice selon les traditions démocratiques¹⁹.

-
17. Voir Henri GRONDIN, Jean-Luc RIVARD, «Les dispositions «anti-briseurs de grève» prévues au *Code du travail*: Plus de dix ans après...», dans Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, p. 461; G. FLEURY, *loc. cit.*, note 13; Louis GARANT, *Les briseurs de grève et le Code du travail*, coll. Études et recherches, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1982, p. 2, dont une synthèse est reproduite à (1981) 2 *Le Marché du Travail* 50
 18. Louis-Gilles FRANCOEUR, «Patronat: une loi "à sens unique"», *Le Devoir*, Montréal, 30 juillet 1977, p. 1.
 19. Récemment, le Conseil du patronat a obtenu de la Cour suprême du Canada (*Conseil du patronat du Québec Inc. c. Procureur général du Québec*, Cour suprême du Canada, 6 décembre 1991, 21097, jugement rendu oralement) la permission de contester, à titre de représentant d'un groupe d'employeurs, la constitutionnalité des dispositions anti-briseurs de grève. Cette décision met fin à un litige qui fait suite à des modifications au *Code du travail* adoptées par le législateur en 1983 (*Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q., 1983, c. 22.). Le Conseil du patronat s'est vu refuser l'intérêt requis pour contester la constitutionnalité des articles 109.1 à 109.4 C.T en Cour supérieure (*Conseil du patronat du Québec Inc. c. Procureur général du Québec*, [1985] C.S. 54) et en Cour d'appel (*Conseil du patronat du Québec Inc. c. Procureur général du Québec*, [1988] R.J.Q. 1516 (C.A.)). Le lendemain de la décision de la Cour suprême du Canada, le Conseil du patronat était d'avis qu'il ne contesterait peut-être pas la validité des dispositions anti-briseurs de grève considérant que le climat des relations de travail avait beaucoup changé depuis 1983. Cependant, il désire toujours défendre le principe du

De plus, à son avis, le projet ne résoudreait rien car les briseurs de grève n'étaient pas le noeud du problème mais uniquement une partie de ses manifestations. En contreproposition à ces dispositions, l'organisme patronal²⁰ soumettait de prohiber uniquement l'utilisation de briseurs de grève professionnels²¹.

À l'inverse, la réaction syndicale a été favorable²². Cependant, selon les syndicats, les dispositions n'étaient pas assez rigoureuses et ne résoudreient le problème que partiellement. Selon eux, il fallait une interdiction formelle d'utiliser quiconque à la place des grévistes pour faire cesser les actes de violence engendrés par une foule de facteurs, pour réduire la frustration et la durée des conflits. Ils étaient d'avis qu'en restreignant l'utilisation d'autres travailleurs à la place des grévistes, le législateur résoudreait ces deux problèmes. Ils voulaient une véritable loi qui prohiberait la production pendant une grève ou un lock-out. À cet égard, les syndicats ont eu tôt fait de souligner les différents trous qui sont apparus dans les dispositions anti-briseurs de grève dès les premières décisions des tribunaux et,

droit de propriété. Voir Philippe DUBUISSON, «La loi anti-briseurs de grève pourra être contestée: le Conseil du patronat du Québec a remporté une grande victoire mais il n'est pas certain qu'il aille de l'avant», *La Presse*, Montréal, 7 décembre 1991, p. C-1. Finalement, le Conseil du patronat décida de ne pas contester la validité des dispositions anti-briseurs de grève. Voir Philippe DUBUISSON, «Le Conseil du patronat ne contestera pas la loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 30 janvier 1992, p. A-12. Pour un commentaire sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada, voir Hélène TRUDEAU, Diane VEILLEUX, «L'intérêt à agir en droit public à la suite de l'arrêt *Conseil du patronat du Québec*», (1992) *R. du. B.* 437-447.

20. Le Conseil du patronat du Québec. Voir Jacques FORGET, «Le CPQ a une contre-proposition à l'éventuelle loi anti-scabs», *Le Soleil*, Québec, 7 juillet 1977.

21. Voir *supra*, p. 1, note 5.

22. Voir H. GRONDIN, J.-L. RIVARD, *loc.cit.*, note 17, p. 461; G. FLEURY, *loc.cit.*, note 13, p. 7.

de ce fait, réclamer des modifications législatives pour leur donner pleine mesure²³.

Quelque temps après leur adoption, un auteur canadien a qualifié les dispositions anti-briseurs de grève de: «most controversial features of its recent labour reform»²⁴. Celui-ci est d'avis que ces dispositions modifient le rapport de force économique des parties et donnent trop de pouvoir au syndicat, d'autant plus qu'elles n'imposent des interdictions qu'à l'employeur et n'empêchent pas les salariés de se trouver un emploi²⁵. Il soutient que la loi ne doit pas prohiber l'embauche des remplaçants qui sont désireux de travailler aux salaires et conditions qu'ils considèrent acceptables et que l'employeur est prêt à offrir²⁶. Il serait plus enclin à interdire les remplaçants temporaires (et non les remplaçants professionnels). Il conclut en ces termes: «I think the Quebec law strays much too far from the competitive economic struggle which, in the final analysis, does underlie our system of free collective bargaining»²⁷

23. Voir Louis-Gilles FRANCOEUR, «Des «trous» dans la loi anti-scabs: un point de vue syndical», *Le Devoir*, Montréal, 25 octobre 1980 et Louis-Gilles FRANCOEUR, «Les «trous» dans la loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 27 octobre 1980, p. 4.

24. Paul WEILER, *Reconcilable differences*, Toronto, Carswell, 1980, pp. 74-78. Il faut noter, pour ajouter aux propos de l'auteur, que le législateur est intervenu en 1983 pour élargir la portée des interdictions, voir *infra*, p 19. Par ailleurs, l'auteur décrit un continuum opposant le *laissez-faire* et les dispositions anti-briseurs de grève. Entre ces extrêmes, nous pouvons retrouver toute forme de protection allant du droit du salarié de reprendre son emploi après la grève ou le lock-out à l'interdiction d'utiliser des briseurs de grève professionnels, par exemple.

25. *Id.*, p. 77. L'auteur n'est cependant pas favorable à l'idée d'interdire aux salariés en grève ou en lock-out le droit de se trouver un emploi pendant la grève ou le lock-out.

26. *Id.*, p. 78.

27. *Id.*

Les journalistes ont également émis des commentaires. Un d'entre-eux²⁸ en particulier doutait de l'efficacité des dispositions anti-briseurs de grève et du caractère équitable de celles-ci. Il soutenait qu'elles n'étaient pas le remède à la violence dans les conflits. À l'époque, il était d'avis qu'elles devaient faire l'objet de modifications afin de les rendre plus claires et plus efficaces. Il soulignait également des bizarreries résultant de l'application de ces dispositions et soumettait qu'elles devaient être assouplies²⁹.

Lors de l'adoption des modifications aux dispositions anti-briseurs de grève en 1983³⁰, un autre journaliste³¹ soulignait que ces dispositions pouvaient influencer l'aspect concurrentiel du Québec relativement à l'attrait des investissements et, à l'époque, discutait de l'opportunité de cette loi dans un contexte de récession.

En dernier lieu, l'adoption de ces dispositions par le législateur québécois a entraîné des demandes diverses afin d'en inclure de semblables dans la législation fédérale³². Par ailleurs, vers cette époque, une étude révélait que l'adoption des dispositions anti-

28. Vincent PRINCE, «Douteuse efficacité de la loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 14 mars 1980, p. A-4.

29. Vincent PRINCE, «Les bizarreries de la loi antiscabs», *La Presse*, Montréal, 16 août 1980.

30. Voir *infra*, p. 19.

31. Michel NADEAU, «Des patrons qui jouent dur», *Le Devoir*, Montréal, 27 août 1983, p. 12. Cette réaction faisait suite à des menaces d'entreprises de quitter le Québec advenant un renforcement des dispositions anti-briseurs de grève. Voir également, Gilles PROVOST, «Pour échapper aux mesures anti-scabs: Plusieurs autres entreprises voudraient quitter le Québec», *Le Devoir*, Montréal, 30 août 1983.

32. Voir «Le CCRT et Radiomutuel: Broadbent dépose un bill privé visant à interdire les "scabs"», *Le Devoir*, Montréal, 30 juin 1980 et «Norbert Rodrigue réclame d'Ottawa une loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 27 mars 1981.

briseurs de grève avait effectivement eu pour effet de réduire la durée des conflits.³³

4 L'HISTORIQUE LÉGISLATIF

Les dispositions anti-briseurs de grève tirent leur origine de la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre*³⁴. L'article 53 de cette loi incorpore les articles 97a à 97d dans le *Code du travail* de l'époque³⁵.

Peu de temps après l'entrée en vigueur des dispositions anti-briseurs de grève, le législateur y a apporté des modifications mineures. Les articles 2 et 3 de la *Loi modifiant le Code du travail*³⁶ ont apporté des modifications de forme aux articles 97a et 97b afin d'harmoniser les dispositions anti-briseurs de grève aux nouvelles dispositions traitant du régime des relations de travail dans les secteurs publics et parapublics introduites dans le *Code du travail* par l'article 4 de la même loi.

33. Voir Lisa BINSSE, «La loi «anti-scab» a réduit la durée des conflits», *La Presse*, Montréal, 24 décembre 1981, p. A-10. Cet article se base sur l'étude de Louis GARANT, *op. cit.*, note 17.

34. L.Q. 1977, c. 41. Cette loi a été sanctionnée le 22 décembre 1977 et est entrée en vigueur le 1er février 1978, (1978) G.O. II, 491. Il est important de mentionner que cette loi ne se limitait pas à introduire simplement les dispositions anti-briseurs de grève. Outre ces dernières, elle visait, notamment, à imposer aux employeurs l'obligation de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de tous les salariés visés par l'unité d'accréditation, qu'ils soient membres ou non du syndicat (formule Rand modifiée) ainsi qu'à accorder à tout salarié le droit de recouvrer son emploi à la fin d'une grève ou d'un lock-out.

35. S.R., 1964, c. 141.

36. L.Q. 1978, c. 52. Sanctionnée le 23 juin 1978, cette loi est entrée en vigueur cette même date, (1978) G.O. II, 5316.

Le 1er septembre 1979, l'entrée en vigueur³⁷ de la refonte des lois du Québec a eu pour effet de modifier la numérotation des dispositions anti-briseurs de grève. Les articles 97a à 97d sont devenus les articles 109.1 à 109.4 C.t. d'aujourd'hui.

En 1982, par la *Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*³⁸, le législateur a créé le Conseil des services essentiels ce qui eu pour effet d'entraîner des modifications de forme aux dispositions anti-briseurs de grève.

Puis, en 1983, la *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*³⁹ a apporté des modifications substantielles⁴⁰ aux dispositions anti-briseurs de grève. Les paragraphes b), f), et g) ont été incorporés à l'article 109.1 C.t. afin de pallier les vides que l'interprétation judiciaire et l'usage avaient créé dans la loi. Ceux-ci ne correspondaient pas tout à fait aux objectifs du législateur. Ce dernier a, par conséquent, décidé d'élargir la portée des interdictions⁴¹. En effet, certains arrêts⁴² ont interprété strictement

37. (1979) G.O. II, 5985.

38. L.Q. 1982, c. 37. Cette loi fut sanctionnée le 23 juin 1982. Les dispositions qui nous concernent, soit les articles 2 et 3, sont entrés en vigueur le 1er décembre 1982, (1982) G.O. II 5019.

39. L.Q. 1983, c. 22. Cette loi fut sanctionnée le 23 juin 1983 et est entrée en vigueur le 1er septembre 1983, (1983) G.O. II 3325.

40. L'objet du paragraphe a) de l'article 109.1 C.t. est le même que celui de l'ancien paragraphe a) de l'article 97a C.t. Le paragraphe c) d'aujourd'hui correspond à l'ancien paragraphe b) de l'article 97a C.t. Le paragraphe d) de l'article 109.1 C.t. concorde au paragraphe c) de l'ancien article 97a C.t. Le paragraphe f) comprend l'article d) de l'ancien article 97a C.t. tout en assouplissant son application. Les paragraphes b), e) et g) sont de droit nouveau.

41. Principalement, le législateur désirait promouvoir l'interdiction pour un employeur d'utiliser les services d'une personne morale dans l'établissement en grève ou en lock-out, *Journal des débats*, 4^e session, 32^e

les dispositions anti-briseurs de grève de sorte que la portée juridique n'était pas aussi large que le désirait le législateur⁴³.

En 1985, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*⁴⁴ a apporté des modifications de forme aux dispositions anti-briseurs de grève en corrélation aux modifications apportées au régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

Finalement, en 1986, la *Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁵ a apporté des modifications de forme à l'article 109.4 C.t.

-
- législature, 19 mai 1983, p. 1292; *Journal des débats*, 4^e session, 32^e législature, 14 juin 1983, pp. 2318 et 2329.
42. Voir par exemple *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, [1983] C.A. 162 où la Cour a interprété restrictivement le terme «personne» et fut d'avis que ce terme, en corrélation avec l'utilisation par le législateur du terme «embauchée», excluait les personnes morales; *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057 c. J.H. Normick Inc.*, T.T. Montréal, n° 500-28-000378-810, 24 novembre 1981, j. Saint-Arnaud: «Les employés de l'entrepreneur n'étaient [sic] pas régis par l'unité de négociation de la plaignante, il s'ensuit que la prohibition prévue à l'article 109.1 b) (*109.1 c) aujourd'hui*) n'a pas d'application en l'espèce» (l'italique est de nous).
43. En effet, les auteurs soutiennent que l'interprétation du mot «personne» de l'article 109.1 a) C.t. par la Cour d'appel dans *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 42, est à l'origine de l'adoption des dispositions que l'on retrouve maintenant au paragraphe b) du même article et qui visent spécifiquement l'utilisation des services d'une personne morale, d'un entrepreneur indépendant ou des employés d'un tiers: voir Robert P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec: pratique et théories*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 394, note 97; H. GRONDIN et J.-L. RIVARD, *loc. cit.*, note 17, 470-472; G. FLEURY, *loc. cit.*, note 13, 72; Fernand MORIN, *Rapport collectif du travail*, Montréal, Éditions Thémis, 1991, p. 752.
44. L.Q. 1985, c. 12. Cette loi fut sanctionnée le 19 juin 1985 et est entrée en vigueur le même jour, (1985) G.O. II 5122.
45. L.Q. 1986, c. 95. Cette loi fut sanctionnée le 19 décembre 1986 et est entrée en vigueur le 15 février 1987, (1987) G.O. II 1469.

Voilà maintenant sept années que les dispositions anti-briseurs de grève n'ont subi aucun changement législatif. Celles-ci se lisent aujourd'hui comme suit:

«109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;

b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;

c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out à moins:

i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par le Conseil des services essentiels;

ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;

iii. que, dans un service public, un décret n'ait été pris par le gouvernement en vertu de l'article 111.0.24.;
(1985), c. 12, a.83)

d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;

f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;

g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

(1978, c. 52, a.2; 1982, c. 37, a.2; 1983, c. 22, a.88; 1985, c.12, a.83)

109.2. Au cas de violation par l'association accréditée ou les salariés qu'elle représente, d'une entente, d'une liste ou d'un décret visés aux sous-paragraphes i,ii,iii du paragraphe c de l'article 109.1, l'employeur est exempté de l'application de l'article 109.1 dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer le respect de l'entente, de la liste ou du décret qui a été violé.

(1978, c. 52, a.3; 1982, c. 37, a.3; 1983, c. 22, a.89)

109.3. L'application de l'article 109.1 ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre, le cas échéant, les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens meubles ou immeubles.

Ces moyens doivent être exclusivement des moyens de conservation et non des moyens visant à permettre la continuation de la production de biens ou services que l'article 109.1 ne permettrait pas autrement.

109.4. Sur demande, le ministre peut dépêcher un enquêteur chargé de vérifier si les articles 109.1, 109.2 ou 109.3 sont respectés.

L'enquêteur peut visiter les lieux de travail, à toute heure raisonnable, et se faire accompagner d'une personne désignée par l'association accréditée, d'une personne désignée par l'employeur ainsi que de toute autre personne dont il juge la présence nécessaire aux fins de son enquête.

Sur demande, l'enquêteur doit s'identifier et exhiber le certificat, signé par le ministre, attestant sa qualité.

(1986, c. 95, a.80)».

En conclusion, il faut constater que bien qu'il y ait eu six modifications législatives aux dispositions anti-briseurs de grève, une seule, celle de 1983, a un impact significatif sur la portée des articles 109.1 à 109.4 C.T ainsi que sur l'interprétation faite par les tribunaux. Les autres modifications visent davantage à harmoniser les dispositions anti-briseurs de grève aux différentes modifications législatives dans le régime de négociation des secteurs public et

parapublic à l'exception de la dernière modification en 1986 qui avait pour objet d'accorder les pouvoirs de l'enquêteur avec les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁶. Les dernières modifications législatives ayant un effet important sur la portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève remontent à plus de dix années. Selon nous, cet élément démontre que les dispositions anti-briseurs de grève ont acquis une certaine maturité dans l'esprit des gens et, qu'à tout le moins, les acteurs des relations de travail au Québec les ont apprivoisées et sont disposés à composer avec elles, puisqu'aucun ne demande de modifications ou d'abrogations⁴⁷.

5- L'INTÉGRATION DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC

Le régime légal québécois de relations de travail favorise l'aménagement de rapports collectifs de travail et, à cette fin, il privilégie la négociation collective comme outil permettant aux intervenants de déterminer les conditions de travail. Si les parties ne peuvent en arriver à une entente, il est prévu dans le *Code du travail*⁴⁸ qu'une partie pourra faire pression sur l'autre au moyen d'une grève, dans le cas des salariés, ou d'un lock-out, dans le cas des employeurs.

46. L.R.Q., c. C-12.

47. À cet effet, le Conseil du patronat a abandonné récemment, malgré l'autorisation de la Cour suprême, la contestation de la légalité des dispositions anti-briseurs de grève, voir *supra*, note 19. Cependant, encore récemment, le Conseil du patronat considérait qu'il ne s'agissait pas d'une bonne loi, voir Presse Canadienne, «Le président du CPQ invite Rae à ne pas adopter une loi anti-scab», *La Presse*, Montréal, 8 juin 1992, p. B-1. Voir également Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, p. 864.

48. C.t., art. 58, 58.1 et 105 à 110.1.

La grève est définie juridiquement comme étant: «la cessation concertée de travail par un groupe de salariés»⁴⁹. Cette définition de la grève est générale et s'applique autant à une grève légale qu'illégale⁵⁰. Selon une décision du Tribunal du travail, un groupe de salariés constitue:

«un groupe de personnes qui sont des salariés au sens du code, peu importe que le syndicat soit accrédité ou non, peu importe le nombre de salariés concernés et peu importe le moment où l'arrêt de travail a lieu et la forme qu'il prend.»⁵¹

En définitive, selon le juge, le terme «groupe de salariés» ne peut vouloir dire autre chose que deux ou plusieurs salariés d'un employeur, sous réserve du cas de l'employé unique suivant l'article 21 C.t.⁵² Il faut donc considérer d'autres articles du *Code du travail* pour pouvoir qualifier la grève de légale ou illégale.

49. C.t., art. 1 g).

50. *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, [1993] T.T. 502, 510 (jugement porté en appel, C.S. Québec n° 200-36-000108-936); voir également *Syndicat des employés de Uniroyal (CSN) c. Union des ouvriers du caoutchouc synthétique, local 78 de l'Union internationale des employés de distilleries, rectification, vins et industries connexes d'Amérique* et *Uniroyal Ltée, division des produits industriels et Uniroyal Inc., division des produits chimiques*, [1980] T.T. 150: «Certes, selon l'article 1h, la grève est «la cessation concertée de travail par un groupe de salariés»; mais cette définition s'applique autant à une grève illégale qu'à une grève légale»; R. P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 16, p. 615.

51. *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 50. Ces propos furent rendus en *obiter dictum* par le juge Auclair puisqu'il considérait que la définition du mot «grève» ne comporte aucune difficulté, ne soulève aucune interrogation et a une signification claire qui découle du sens littéral des mots. Il ajouta qu'il n'est nullement nécessaire de recourir aux règles d'interprétation pour comprendre cette définition.

52. *Id.*, 511. Voir également *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511 c. Automobile Lada Gino*, T.T. Montréal, n° 500-28-001171-826, 27 juin 1983, j. Brière, où le juge était d'avis

La grève est interdite pendant la durée d'une convention collective⁵³. Elle n'est permise que si l'association accréditée en a acquis le droit et l'a déclarée conformément aux dispositions dans le *Code du travail*⁵⁴. À cet égard, le droit à la grève appartient à l'association accréditée et une fois autorisée, elle ne vise que les salariés compris dans son unité de négociation⁵⁵.

Par ailleurs, la grève entraîne la suspension des obligations mutuelles des parties au contrat de travail⁵⁶, sous réserve, selon nous, des exceptions à l'article 109.1 c) i) C.t.

qu'il n'y avait pas grève dans cet établissement car le vote de grève ne fut pas majoritaire puisqu'un seul des deux membres du syndicat a voté en faveur. En outre, la grève fut déclarée par le président du syndicat avec l'accord d'un des deux membres du syndicat, ce seul membre faisant la grève. Ces faits apparaissent insuffisants pour établir une cessation concertée de travail par un groupe de salariés.

53. C.t., art. 107. En contrepartie à cette interdiction, le législateur a instauré le régime d'arbitrage de griefs (C.t., art. 100 à 102) afin de régler les litiges relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective pendant la durée de cette dernière (C.t., art. 1 f).
54. C.t., art. 106. Il est important de distinguer ces deux volets de la grève soit, d'une part, l'acquisition du droit à la grève et, d'autre part, la déclaration de la grève. Le droit à la grève est acquis lorsqu'un délai de 90 jours s'est écoulé après la réception par le ministre de l'avis de négociation (C.t., art. 58). Autrement, elle est interdite (C.t., art. 106). De plus, seule l'association accréditée (et non un groupe de salariés quelconque) peut acquérir le droit à la grève (C.t., art. 106). Pour déclarer une grève, l'association accréditée doit être autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association qui exercent leur droit de vote. Si le vote autorise l'association accréditée à déclarer la grève, le ministre du Travail doit en être informé dans les 48 heures qui suivent le scrutin (C.t., art. 20.2: le défaut de se conformer à cet article est sanctionné de façon pénale et ne rend pas la grève illégale pour autant (C.t., art. 20.4)). Finalement, lorsqu'une grève est déclarée, le ministre doit en être informé, par écrit, dans les 48 heures (C.t., art. 58.1).
55. *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057 c. J.H. Normick Inc.*, précité, note 42; Voir également *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 50, 515.
56. *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520 (C.A.).

En somme, une grève peut être pour une durée déterminée ou indéterminée. Elle peut être continue, intermittente, générale ou limitée. Cependant, elle ne pourra pas être partielle⁵⁷ vu les dispositions anti-briseurs de grève. Par ailleurs, contrairement au lock-out, la finalité recherchée par la cessation de travail n'importe pas.

Il subsiste cependant une difficulté dans la qualification des conditions requises pour qu'une grève soit considérée comme légalement terminée⁵⁸. Dans une décision récente, le Tribunal du travail⁵⁹ était d'avis que la grève ne pouvait légalement se terminer

57. Sous réserve des exceptions prévues à l'article 109.1 c) C.t. Voir *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 50; *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057 c. J.H. Normick Inc.*, précité, note 42, où le juge Claude Saint-Arnaud soutenait que la grève déclarée par la plaignante s'étendait automatiquement par le seul effet de la loi à l'unité totale d'accréditation. En effet, cette dernière vise deux établissements et il ne peut y avoir grève partielle vu les termes de l'article 109.1 C.t. lequel empêche simultanément l'utilisation, dans un autre établissement, des services d'un salarié représenté par l'association en grève; Voir également *Archambault c. La Presse Ltée*, [1982] T.T. 384, 385-386: «Contrairement, à l'immense latitude qui existait auparavant, le Code du travail détermine qu'il n'est plus possible d'avoir une grève ou un lock-out partiel dans un certain sens, c'est-à-dire n'affectant qu'une partie des salariés visés par une accréditation lorsqu'ils travaillent dans un seul et même établissement physique»; R. P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 16, p. 631.

58. Cette question est importante afin de déterminer la limite temporelle à l'obligation de l'employeur de respecter les dispositions anti-briseurs de grève. Voir à ce sujet, R. P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 16, pp. 655-657.

59. *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa inc., division de Scierie Leduc*, [1990] T.T. 71. Dans cette décision, le syndicat intimé a déclenché une grève légale le 16 juin 1988. Lors du mois de septembre, quelques salariés ont décidé de faire signer une pétition demandant de changer un certain nombre de négociateurs formant le comité de négociation syndical car, selon eux, ceux-ci ne leur donnaient pas suffisamment d'information. Une assemblée eut lieu pour tenir le vote et la pétition fut rejetée par une voix. Un groupe de salarié a

que par le vote de la majorité des syndiqués en grève suivant les formalités du *Code du travail* pour le déclenchement de la grève. Dans cette affaire, le vote ayant été pris en marge du syndicat, il ne pouvait pas mettre fin à la grève et l'employeur, en reprenant à son service ses employés, avait contrevenu à l'article 109.1 C.t. En appel, la Cour supérieure⁶⁰ était d'avis que: «le retour au travail de la majorité des membres du syndicat accrédité entraîne nécessairement la conclusion qu'il y a concertation chez les syndiqués pour que cesse l'arrêt concerté de travail qui avait été à l'origine de la grève»⁶¹. Le juge s'appuyait notamment sur une décision du Tribunal du travail⁶² où le juge Marc Brière était d'avis que:

«Normalement une grève légale devrait se terminer comme elle a commencé, c'est-à-dire par une décision du syndicat accrédité et d'une majorité de ses membres. Par ailleurs, si tous les salariés rentrent au travail, c'est-à-dire cessent leur arrêt concerté de travail, il n'y a plus grève...Car la grève n'existe pas sans qu'il y ait

alors entrepris de contacter l'employeur pour qu'il leur donne des documents expliquant ses positions et ses offres. Ce groupe de salariés a alors réuni d'autres salariés favorables aux positions de l'employeur. C'est alors qu'une majorité de salariés ont adopté les propositions patronales et ont accepté de reprendre le travail. Ce retour au travail a été fait sans l'accord du syndicat. La question était de savoir s'il y avait dans les faits une grève après le 3 mai 1992, alors qu'une majorité des employés, membres du syndicat, avait décidé de reprendre leur travail.

60. *Daishowa Inc., division Scierie Leduc c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.)*, [1990] R.J.Q. 1117 (C.S.). Selon le juge, le législateur n'a pas légiféré pour déclarer comment se termine une grève entreprise conformément aux dispositions du code et il conclut que, en l'absence de telle législation, cette grève peut se terminer lorsque la majorité des salariés concernés décide d'y mettre fin et de reprendre le travail.

61. *Id.*, 1121.

62. *Syndicat des employés de Uniroyal (CSN) c. Union des ouvriers du caoutchouc synthétique, local 78 de l'Union internationale des employés de distilleries, rectification, vins et industries connexes d'Amérique et Uniroyal Ltée, division des produits industriels et Uniroyal Inc., division des produits chimiques*, précité, note 50.

effectivement une cessation concertée de travail, et elle ne peut pas continuer d'exister par la seule volonté du syndicat sans que ne continue d'exister une cessation concertée de travail». ⁶³

La Cour d'appel⁶⁴, à la majorité, a confirmé la décision de la Cour supérieure mais seulement quant au verdict de non-culpabilité. Elle était d'avis que le juge de la Cour supérieure était allé trop loin

63. *Id.*, 170.

64. *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa inc., division de Scierie Leduc*, D.T.E. 91T-1095 (C.A.). La majorité de la Cour exprime que la plainte pénale suivant 142.1 C.t. s'inscrit dans le domaine du droit pénal qui a ses propres règles. Elle ajoute que la plainte pénale n'est pas un moyen acceptable d'obtenir l'interprétation judiciaire d'un texte de loi ambigu. Selon la décision du juge Vallerand, à laquelle souscrit le juge MacCarthy, le silence du *Code du travail* sur le sujet des conditions mises à la cessation de la grève et les prodiges d'interprétation judiciaire qu'imposent le cas doivent déboucher sur l'acquiescement de celui qui est inculpé d'une infraction. Il est important de faire état de la dissidence du juge Tourigny. Selon elle, l'ambiguïté à elle seule ne suffit pas pour créer un doute raisonnable et il faut qu'à l'interprétation il demeure une ambiguïté raisonnable et un doute sérieux pour que le principe d'interprétation stricte en matière criminelle puisse s'appliquer. Lorsque l'interprétation favorable à l'accusé mènerait à un résultat que n'a pas voulu le législateur, et qui ne concorde pas, même en matière criminelle avec la philosophie et les buts poursuivis par la loi, il n'y a pas lieu d'appliquer pareille interprétation. Il est acquis, qu'en présence d'une disposition qui crée une infraction criminelle ou pénale qui soit ambiguë, ou lorsque plus d'une interprétation sont possibles et qu'aucune d'entre elles ne paraisse mieux fondée, les tribunaux doivent adopter l'interprétation la plus favorable à l'accusé. Cependant, la règle d'interprétation stricte ne peut faire obstacle aux efforts des tribunaux pour déterminer le sens et la portée véritables d'un texte de loi donné. Elle ne devrait être appliquée, *a priori*, sans que le tribunal appelé à statuer n'ait tenté au préalable, et dans un effort raisonnable, de faire ressortir la volonté du législateur, puisqu'il s'agit là du but ultime de tout processus d'interprétation, même en matière criminelle. Le juge ajoute qu'il lui paraît qu'en interprétant la loi, l'intention du législateur et le but poursuivi par la loi doivent être considérés. Le juge conclut qu'il n'y a pas ici d'ambiguïté au sens dégagé par les auteurs et la jurisprudence dans le texte lui-même et que, dans les faits, rien ne paraît fonder un doute raisonnable en faveur de l'accusé. Selon elle, le juge de première instance élargit le concept à la majorité des travailleurs rentrant au travail. Un tel élargissement ne peut prévaloir car dès que ce ne sont pas tous les salariés qui retournent au travail, le principe général veut que ce soit le syndicat qui décide de la fin de la grève.

lorsque, avant de conclure, il avait statué que la grève était terminée. Selon la Cour, vu le cadre pénal, une fois que le juge de première instance avait constaté que le problème juridique était à ce point de solution difficile, il devait acquitter la prévenue sans exprimer d'avis sur un problème dont la solution n'était dès lors plus de sa compétence. En dissidence, le juge Tourigny soutenait que le principe de l'interprétation stricte n'est pas si strict qu'il veuille dire que toute ambiguïté, imprécision de la part du législateur ou difficulté quelconque de l'interprétation, résultent en une interprétation qui bénéficie à l'accusé. Selon elle, il faut plutôt une ambiguïté réelle et sérieuse qui subsiste après un effort raisonnable d'interprétation de la part du tribunal. La grève appartient au syndicat et lui seul décide d'y mettre fin. Il est le seul qui a autorité pour ce faire. La seule exception est celle où tous les salariés rentreraient ensemble au travail.⁶⁵

65. À cet égard, voir l'analyse du juge Robert Auclair dans *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 50, où, s'appuyant sur l'arrêt de la Cour d'appel dans *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa inc., division de Scierie Leduc*, précité, note 64, pour établir sa compétence, il démontre le rôle essentiel, incontournable et exclusif du syndicat dans la déclaration, la conduite et le règlement d'un conflit de travail. Il précise que l'arrêt de la Cour d'appel a une portée limitée puisqu'elle ne s'est pas prononcée sur les conditions requises pour qu'une grève prenne fin. Il souligne, par ailleurs, la dissidence très élaborée et la brillante argumentation du juge Tourigny. Le juge Auclair souligne en *obiter* que: «Un conflit de travail doit prendre fin par l'accord des parties ou, dans un cas extrême, par la capitulation d'une partie devant l'autre ou même sa disparition: fermeture de l'entreprise ou anéantissement du syndicat...À la limite, tant que le syndicat maintient sa décision de faire la grève et qu'il y a au moins deux salariés qui l'appuient en poursuivant l'arrêt de travail, il y a une réalité qui s'appelle conflit de travail: grève ou lock-out» (p. 517). Voir au même effet, *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc c. Daishowa inc., division Scierie Leduc*, D.T.E. 94T-90 (T.T.).

Il semble que nous ne pouvons actuellement dégager une règle afin de qualifier les conditions requises pour qu'une grève soit considérée comme légalement terminée. Les décisions du Tribunal du travail exigent un consentement à la fois du syndicat et des salariés, par un vote majoritaire de ceux-ci. Le juge Tourigny de la Cour d'appel ne retient que l'exigence du consentement du syndicat. La majorité de la Cour d'appel ne s'est pas prononcée sur la question. Quant à elle, la Cour supérieure n'exige que le consentement de la majorité des salariés, sans contrainte procédurale. Toutefois, il semble que le retour au travail de tous les salariés membres de l'unité de négociation en grève met fin à celle-ci. Il demeure qu'un courant dominant semble reconnaître à l'association accréditée le pouvoir exclusif de déclarer la grève et d'y mettre fin.

Le lock-out constitue la contrepartie patronale à la grève. Il est légalement défini comme suit: «le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur»⁶⁶. En fait, il s'agit d'une cessation de travail par les salariés mais cette fois par la décision de l'employeur qui veut contraindre un groupe de salariés à accepter certaines conditions de travail. Ce dernier élément est important puisqu'il détermine si nous sommes en présence d'un lock-out ou non⁶⁷. Par ailleurs, la légalité du lock-out

66. C.t., art. 1 h). Nous avons souligné.

67. Sur cette question, deux décisions ont référé à la définition légale de lock-out dans une situation où s'appliquait les dispositions anti-briseurs de grève. Dans le premier, *Asselin c. Trachy*, D.T.E. 82T-293 (C.A.), les faits sont les suivants: d'une façon concertée, les employés ont débrayé le

est d'aucune pertinence dans le cadre d'une étude sur les dispositions anti-briseurs de grève puisque celles-ci s'appliquent peu importe que le lock-out soit légal ou non⁶⁸.

Ainsi, afin de régulariser les relations des parties et leur pouvoir respective pendant la durée d'une grève licite ou d'un lock-out, le législateur a adopté des mesures visant à circonscrire l'utilisation de briseurs de grève. Ce faisant, le législateur a préconisé une notion

mardi 20 mars 1979 et sont allés faire du piquetage. Le jour même ou le lendemain matin, chaque salarié qui avait participé à cette grève recevait une lettre indiquant de ne pas se présenter au travail avant le vendredi suivant. Pour la Cour, il s'agissait, notamment de déterminer si l'arrêt de travail imposé par l'employeur était un lock-out ou une suspension temporaire à titre de mesure disciplinaire. La Cour décida que le geste de l'employeur ne constituait pas une mesure disciplinaire mais un lock-out au sens du *Code du travail*. Sous la plume du juge Claude Bisson (alors juge puîné), la Cour fut d'avis que la définition du lock-out fait implicitement partie intégrante de l'infraction de l'article 97a b) (aujourd'hui 109.1 c) C.T) et en comporte l'élément intentionnel par la périphrase suivante: «...en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail...». Puisqu'il s'agit d'une infraction de responsabilité stricte, les intimés ne se sont pas déchargés de leur fardeau de prouver que le refus de fournir du travail aux salariés n'était pas en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail. Dans la deuxième, soit *Projectionniste de vues animées de Montréal de l'Alliance internationale des employés de théâtres et des opérateurs de machines à vues animées, local 262 c. Cinéma international Canada Ltée*, D.T.E. 85T-191 (T.T.), une entente de principe est intervenue entre les parties et, de ce fait, le syndicat transmet le projet à la prévenue pour signature. Environ un mois plus tard, la prévenue avisa tous les projectionnistes de leur mise à pied pour le 28 novembre suivant. Le 2 décembre 1983, l'association déclencha une grève et transmit son avis conformément au Code. La prévenue plaidait qu'il ne pouvait y avoir grève puisque, lorsqu'elle fut déclenchée, il n'y avait plus de lien contractuel entre elle et les employés mis à pied. Le juge fut d'avis que la mise à pied constituait un moyen détourné d'éviter l'application des dispositions anti-briseurs de grève. Selon le juge, il s'agit en fait d'un lock-out déguisé et les salariés étaient en droit de faire la grève car ils gardaient leur statut de salariés en vertu de l'article 110 C.t.

68. C.t., 109. Un lock-out est légal uniquement s'il est décrété après que l'association de salariés ait acquis le droit à la grève. Par ailleurs, sa finalité ou le but visé devra respecter la définition légale mentionnée à l'article 1 h) C.t.

plus collective et syndicale de la grève en accordant aux syndicats un monopole sur le travail des salariés en grève ou en lock-out⁶⁹.

En dernière analyse, la présence des dispositions anti-briseurs de grève dans le *Code du travail* provoque certainement des effets sur les stratégies et le pouvoir de négociation de chaque partie à une négociation collective. Ceci découle que la règle générale des dispositions anti-briseurs de grève établit que toute personne embauchée avant le début de la phase des négociations ne peut remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out.

À notre avis, cette règle commande certainement que la partie patronale, qui présage une négociation ardue avec la partie syndicale, évalue les effets des dispositions anti-briseurs de grève sur son entreprise advenant une situation de grève ou de lock-out. Cette proposition devient d'autant plus évidente lorsqu'un employeur exploite une entreprise dans une industrie qui ne permet pas d'accumuler un inventaire, par exemple, pour parer à une situation de grève ou de lock-out. Cette nécessité, pour l'employeur, d'établir une stratégie dépend également de la présence ou de l'absence des facteurs suivants: nombre de cadres dans l'entreprise ou dans l'établissement par rapport aux salariés en grève ou en lock-out, nombre d'établissements de l'employeur, nombre de salariés en grève ou en lock-out, importance de ce nombre dans l'entreprise, capacité de résister à une grève ou un lock-out. En définitive, la

69. Voir à cet effet, *Lemay c. Société des alcools du Québec*, [1993] T.T. 78, 82; R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 43, p. 393; R. P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 16, p. 355.

stratégie patronale devra consister à prévoir une alternative conforme aux dispositions anti-briseurs de grève comme, par exemple, engager de nouveaux cadres avant le début de la phase des négociations, accroître ses inventaires ou prendre toutes mesures susceptibles d'accroître sa capacité de résister à la grève ou au lock-out. Toutefois, certaines de ces actions entraînent des déboursés importants.

Du côté syndical aussi, les dispositions anti-briseurs de grève modifient les stratégies. Par exemple, on peut penser que l'avis de négociation sera transmis à un moment opportun ou que la grève sera déclenchée dans une période active et profitable pour l'employeur.

La prohibition de recourir à des briseurs de grève affecte certainement le pouvoir de négociation des parties. En effet, la partie patronale ressentira et subira inévitablement les effets d'un arrêt de travail car, obligatoirement, elle doit composer avec les dispositions anti-briseurs de grève. En conséquence, ces dispositions ont pour effet de créer un plafond au pouvoir de négociation de l'employeur. Avant leur adoption, les employeurs pouvaient continuer leur production ou leur prestation sans aucune contrainte légale; seule une contrainte morale pouvait les empêcher d'utiliser des briseurs de grève afin de poursuivre les opérations. Autrement dit, leur capacité de résister à la grève n'avait aucune limite légale, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

La situation inverse se produit dans le cas de la partie syndicale où les dispositions anti-briseurs de grève ont pour effet de créer un plancher à leur pouvoir de négociation. Avant leur adoption, les syndicats devaient recourir à des moyens coercitifs moraux ou autres pour nuire à la production de l'employeur. Il n'existait aucun seuil légal influant sur leur capacité de résister à une grève.⁷⁰

Enfin, pour chaque partie, le rapport de force pouvait évoluer suivant la conjoncture de la grève. Aujourd'hui, les dispositions anti-briseurs de grève visent à maintenir le rapport de force existant entre les parties au début de la phase des négociations.

70. À ce propos, voir R. P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 16, p. 655 qui affirmaient: «Le syndicat accrédité exerce en définitive un contrôle légal, à la mesure de son aire de représentation, sur le travail de l'unité de négociation durant le cours de la grève. La grève syndicale est assurée de cette portée, alors qu'elle serait autrement tributaire de la solidarité syndicale et, au besoin, de l'exercice de la discipline syndicale à l'endroit des membres du groupement».

II- LE CONTENU DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE ET L'EFFET DE L'ARTICLE 45 C.T.

Afin de parvenir à son objectif, le législateur est intervenu en utilisant une approche pénale définissant ce qui est interdit et laissant aux intervenants en relations de travail le soin de déterminer ce qui est permis. Il a également permis à l'employeur d'agir directement, sans avoir recours à l'intervention des tribunaux, afin d'assurer le respect d'ententes, de listes de services essentiels ou d'un décret¹. Par ailleurs, il est loisible à l'employeur d'user de moyens de conservation pour éviter la détérioration grave de ses biens meubles ou immeubles. De plus, le législateur a institué un mécanisme d'enquête afin de vérifier si les dispositions anti-briseurs de grève sont respectées. Le législateur a aussi prévu des recours pénaux, qui se superposent aux recours civils existants, afin de sanctionner les violations aux dispositions anti-briseurs de grève. Finalement, il est opportun de considérer l'effet de l'article 45 C.t. sur la portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève.

1- LA STRUCTURE DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

La structure des dispositions anti-briseurs de grève inclut dans un premier temps des interdictions qui visent à définir les personnes qui ne peuvent remplir les fonctions des salariés en grève ou en lock-out. Dans un deuxième temps, il est prévu des moyens d'application, de

1. C.t., art. 109.1 c).

conservation et de respect des dispositions anti-briseurs de grève. Dans un troisième temps, le respect de ces dernières est assuré par des recours civil et pénal. Nous verrons dans l'ordre, la structure générale, la structure des interdictions et les recours civil et pénal.

A) LA STRUCTURE GÉNÉRALE

Les dispositions anti-briseurs de grève sont concentrées dans quatre articles du *Code du travail* du Québec. L'article 109.1 vise les interdictions. Les articles 109.2 et 109.3 établissent des mécanismes d'application et de conservation, tandis que l'article 109.4 crée un mécanisme d'enquête.

i) Les interdictions

Dans cette sous-section, nous présentons les réflexions et conclusions générales qui se dégagent de la jurisprudence et qui s'appliquent à toutes les interdictions de l'article 109.1 C.t. Par ailleurs, ces mêmes interdictions feront l'objet d'une étude plus détaillée plus bas². Ces réflexions et conclusions n'ont cependant pas nécessairement de liens entre elles.

- Selon la Cour d'appel³, les interdictions prévues aux dispositions anti-briseurs de grève ont un caractère pénal et, de ce fait, une nature prohibitive, c'est-à-dire qu'elles restreignent un droit

2. Voir *infra*, pp. 47-60.

3. *Travailleurs unis du pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, [1983] C.A. 162.

autrefois reconnu aux employeurs. En l'absence de langage clair et non ambigu, une interprétation stricte et restrictive s'applique à ces dispositions en vertu des règles d'interprétation reconnues⁴.

- Les interdictions de l'article 109.1 C.t. ne s'appliquent qu'à l'employeur: «..., il est interdit à l'employeur:...». Seul ce dernier peut faire l'objet d'une injonction ou d'une plainte pénale suivant l'article 142.1 C.t. Le tiers n'est pas lié sous réserve, selon nous, de l'effet de l'article 45 C.t. et de l'article 145 C.t. relatif à la complicité.⁵

- Seuls l'article 109.1 a) C.t., d'application générale, ainsi que les articles 109.1 b) et 109.1 g) C.t., d'application particulière, interdisent l'utilisation d'une personne ou d'un salarié pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Les autres interdictions⁶ sont d'application stricte et prohibent l'utilisation de toute personne peu importe les fonctions exécutées.

4. Voir également à cet effet, Jean BAZIN, «Loi anti-briseurs de grève: où allons nous?», (1981) 41 *R. du B.* 833, 833-834.

5. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, [1979] C.S. 738, 741: «Il faut remarquer que la prohibition ne vise que l'employeur. Sauf le cas de l'article 36, le tiers ne semble pas avoir l'obligation de respecter l'article 97a de même que l'employé lui-même. Il semble que l'injonction en vertu de 97a ne puisse être dirigée contre les personnes dont les services sont utilisés» (l'article 36 C.t., sous l'ancienne numérotation, était comparable à l'article 45 C.t. actuel); *Syndicat des employés du théâtre St-Denis c. France Film Inc.*, [1981] C.S. 70, 77: «*Prima facie*, l'article 109.1 C.t. vise l'employeur auprès de qui l'association est accréditée»; *Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, D.T.E. 83T-338 (C.S.): Dans cette décision le juge Claude Guérin était d'avis que l'article 109.1 a) C.t. ne s'applique qu'aux employeurs et qu'une injonction ne peut être accordée contre des personnes morales ou physiques qui ne sont pas «l'employeur» au sens de l'article 109.1 C.t.

6. C.t., 109.1 c), d), e) et f).

- Sauf dans le cas de l'article 109.1 a) C.t., toutes les interdictions visent l'établissement de l'employeur où la grève ou le lock-out a été déclaré ou un autre de ses établissements.

- Une clause dans une convention collective qui traite de l'interdiction de faire accomplir du travail par des personnes non assujetties, sauf pour les administrateurs et les membres de leurs familles, ne modifie pas les exigences et prohibitions de l'article 109.1 C.t.⁷.

- L'employeur doit, dans les cas de cessation d'emploi, accorder le préavis ou l'indemnité compensatrice prévue par la loi⁸, même s'il ne peut faire travailler le salarié à cause de l'application des disposition anti-briseurs de grève⁹.

- Une clause dans un contrat d'entreprise qui permet à la partie contractante de mettre fin au contrat advenant une situation de grève chez la partie sous-contractante ne va pas à l'encontre des dispositions anti-briseurs de grève¹⁰.

7. *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Roy*, D.T.E. 87T-442 (C.S.). Le juge est d'avis que le Tribunal doit présumer que les personnes sont de bonne foi et qu'elles respectent la loi. En ce sens, l'existence de la clause de priorité d'emploi en faveur de salariés, qui sont les fils des administrateurs, ne constitue pas une dérogation ou une exception additionnelle à l'application de l'article 109.1 C.t.

8. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 82-83.1.

9. *Commission des normes du travail c. Manufacture Sorel Inc.*, [1984] C.S. 747.

10. *Autobus Terrebonne inc. c. Commission scolaire des Manoirs*, [1986] R.J.Q. 1053 (C.S.), confirmé sur ce point par la Cour d'appel, [1986] R.J.Q. 1146 (C.A.).

- Finalement, une association accréditée, qui est d'avis que l'employeur utilise des briseurs de grève, ne peut faire enquête elle-même sur la propriété de l'employeur, notamment au moyen du piquetage. Dans ce cas, elle doit référer aux mécanismes d'enquête.¹¹

ii) Les mécanismes d'application et de conservation

L'article 109.2 C.t. prévoit que s'il y a transgression, par l'association accréditée, d'une entente conclue avec l'employeur, de la liste des services essentiels ou d'un décret du gouvernement conformément à l'article 109.1 c) C.t., l'employeur est alors exempté de l'application des interdictions mentionnées à l'article 109.1 C.t. dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer le respect des ententes, listes ou décrets. Cet article permet en fait à l'employeur d'exécuter les obligations des salariés membres de l'unité de négociation sans avoir à recourir aux tribunaux afin d'en obtenir l'autorisation. Dans les cas mentionnés à cet article, l'employeur pourra faire exécuter le travail par toute personne sans égard aux interdictions prévues aux dispositions anti-briseurs de grève. Il agira dans ce cas sous contrainte d'être en mesure de faire la preuve que le travail est nécessaire au respect de l'entente, de la liste des services essentiels ou du décret.

11. *Beloit Canada Ltée/Ltd. c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, D.T.E. 88T-56 (C.S.).

L'article 109.3 C.t. permet à l'employeur de prendre, malgré l'article 109.1 C.t., tous les moyens pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens meubles ou immeubles. Il doit s'agir de mesures conservatoires exclusivement. Dans ces cas, l'employeur pourra utiliser toute personne pour effectuer le travail. Cependant, il devra être en mesure d'établir que le travail effectué vise uniquement des mesures conservatoires et ne masque pas, en fait, une continuation des opérations de l'entreprise prohibée par les dispositions anti-briseurs de grève. De plus, cette disposition ne peut pas être utilisée pour justifier des situations exceptionnelles.¹²

iii) Les mécanismes d'enquête

L'article 109.4 C.t. prévoit un mécanisme d'enquête visant à vérifier le respect des dispositions anti-briseurs de grève¹³. Le ministre dépêche un enquêteur sur demande. Ce dernier peut visiter les lieux du travail à toute heure raisonnable et peut se faire accompagner d'un représentant du syndicat et de l'employeur. L'enquêteur peut, en outre, permettre la présence de toute personne qu'il estime nécessaire pour son enquête. Lorsque celle-ci est terminée, l'enquêteur fait un rapport au ministre et en transmet une copie aux

12. *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, D.T.E. 91T-830 (T.T.): «Par ailleurs, le Code ne distingue pas entre une situation ordinaire ou une situation exceptionnelle. Si l'article 109.3 excuse l'employeur qui a voulu éviter la destruction ou la détérioration grave d'un bien, il ne permet pas la continuation de la production qu'autrement l'article 109.1 interdit».

13. Voir également sur le sujet, Luc MARTINEAU, «L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec)», (1980) 35 *Rel. ind.* 555, 561.

parties¹⁴. Les pouvoirs de l'enquêteur sont ceux d'un commissaire nommé en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*¹⁵, sous réserve du pouvoir d'imposer une peine d'emprisonnement.

Le ministre a discrétion pour nommer un enquêteur et il n'a pas l'obligation de vérifier l'existence d'une grève ou d'un lock-out car cette question relève de l'enquêteur¹⁶. Lors de son enquête, l'enquêteur doit personnellement vérifier si des faits donnent ouverture à l'application des dispositions anti-briseurs de grève¹⁷. Dans ce but, il pourra assigner et interroger des témoins¹⁸. Le rapport que soumet l'enquêteur ne lie pas les tribunaux car il ne constitue qu'une compilation des faits qui ne fait aucunement preuve

-
14. *Studio A Entreprise Ltée c. Roy*, D.T.E. 88T-126 (C.S.): «Les pouvoirs accordés à l'enquêteur sont ceux décrits à l'article 109.4 C.t. Il est aussi ordonné de transmettre copie du rapport aux parties sitôt l'enquête terminée».
15. L.R.Q., c. C-37.
16. *Menasco Canada Ltée c. Laberge*, D.T.E. 85T-486 (C.S.). Dans cette affaire, il s'agit d'une requête en injonction demandant de déclarer que le ministre doit préalablement décider, avant de nommer un enquêteur, notamment s'il y a grève ou lock-out. La Cour fut d'avis qu'au terme de l'article 109.4 C.t., le ministre a discrétion pour nommer un enquêteur suite à une demande et il n'a pas, dans l'exercice de cette discrétion, à décider préalablement s'il y a grève ou s'il y a «lock-out». Il ne revient pas au ministre de trancher cette question. Selon la Cour, l'enquêteur nommé doit lui-même vérifier les faits afin de voir s'il y a ou pas lien d'emploi avec l'employeur et s'il y a ou pas «lock-out» ou grève pour en arriver à constater s'il y a ou pas respect des articles 109.1, 109.2, 109.3 C.t.. Il s'agit d'une question qui relève de la compétence de fond de l'enquêteur.
17. *Id.*
18. *Texaco Canada Ltée c. Bastien*, [1978] C.S. 380 où le juge fut d'avis qu'il est vrai qu'investi des pouvoirs d'un commissaire, il peut évidemment, aux fins de son enquête, assigner des témoins avec ordre d'apporter des documents pertinents à sa vérification; *Studio A Entreprise Ltée c. Roy*, précité, note 14, où le juge soutenait qu'en vertu de l'article 109.4 C.t., le législateur a voulu confier à l'enquêteur les outils nécessaires pour conduire une enquête, c'est-à-dire le pouvoir d'assigner et d'interroger des témoins.

devant ceux-ci¹⁹. Cependant, à certains égards, les tribunaux peuvent prendre en considération le rapport sur une question de faits²⁰. Par ailleurs, dans l'exercice de ses fonctions, l'enquêteur doit rester objectif et ne doit pas abuser de ses droits²¹.

À cet égard, la compétence de l'enquêteur a été contestée à plusieurs reprises devant la Cour supérieure. Dans ces décisions, la

-
19. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5: «Pour les fins des présentes, il suffit que les faits consignés par l'enquêteur soient pris en considération, vu l'allégation de ce rapport. Je ne crois pas que le juge de première instance saisi d'une requête sous 36 C.t. et, a fortiori la Cour supérieure, doivent nécessairement accepter les conclusions de l'enquêteur, non plus que le juge de plaintes pénales»; *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 (F.T.Q.) c. Télébec Ltée.*, D.T.E. 85T-951 (C.S.): «Le rapport de l'enquêteur ne lie pas le tribunal»; *Studio A Entreprise Ltée c. Roy*, précité, note 14. Dans cette décision, le juge était d'avis que le rapport n'affecte pas directement le droit des parties. Le rapport ne conclut à aucune recommandation et il ne fait aucunement preuve de son contenu advenant que des plaintes soient portées contre la requérante pour avoir enfreint les articles 109.1, 109.2, 109.3 C.t.; *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, D.T.E. 89T-522 (C.S.): «Le tribunal n'est pas lié par les conclusions du rapport de l'enquêteur». Le juge prend soin de définir la portée de cette règle de droit: «Au passage, le tribunal souligne que l'enquêteur a conclu dans le même sens. Le tribunal a déjà déclaré ne pas être lié par ce rapport sur une question de droit, il ne l'est pas davantage sur une question de fait. Ce n'est pas à dire que le Tribunal ne doive tenir aucun compte de ce rapport sur une question de fait»; *Industries James Maclaren inc. c. Jasmin*, D.T.E. 93T-881 (C.S.) (en appel), où le juge soutenait, dans le cadre d'une requête en évocation, que le commissaire pouvait refuser, lors d'une requête en vertu de l'article 39 C.t., la production des rapports de l'enquêteur nommé en vertu de l'article 109.4 C.t.
20. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5; *Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Association d'hospitalisation du Québec*, D.T.E. 87T-832 (C.S.); *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, précité, note 19.
21. *Texaco Canada Ltée c. Bastien*, précité, note 18: «La loi n'a pas conféré à l'enquêteur l'autorité de porter un blâme sur la conduite d'une personne ou encore de recommander que des sanctions soient prises»; *Spécialités Monarch Inc. c. Raymond*, D.T.E. 85T-678 (C.S.) où le juge était d'avis qu'il ressort de la preuve que l'enquêteur a manqué d'objectivité et abusé de son autorité de façon à causer une injustice envers l'employeur.

principale question consistait à déterminer si l'enquêteur exerçait un pouvoir administratif, quasi-judiciaire ou judiciaire.

Dans un premier temps, la Cour supérieure considérait que l'enquêteur exerçait un pouvoir administratif et ce même s'il pouvait assigner des témoins²².

Dans un deuxième temps, la Cour supérieure nuançait sa position en précisant que la nature de l'enquête dépendait de la manière dont l'enquêteur avait utilisé ses pouvoirs accessoires²³. Le juge J. Fraser Martin s'exprimait comme suit:

-
22. *Texaco Canada Ltée c. Bastien*, précité, note 18. Dans cette décision, la Cour ne croit pas que le seul fait de pouvoir contraindre des témoins change la nature de son enquête. Le juge était d'avis que le critère de la procédure n'a jamais été considéré par les tribunaux comme un critère formel mais bien plutôt secondaire. Selon le juge, l'enquêteur n'a rendu aucune décision car il n'agit que strictement au niveau administratif, son mandat se limitant à se rendre sur les lieux pour recueillir des renseignements et à faire rapport au ministre, lequel peut agir suivant les données de faits ainsi rapportées. Le juge conclut qu'il n'est donc pas un tribunal au sens de la loi.
23. *Spécialités Monarch Inc. c. Raymond*, précité, note 21. Dans cette affaire, il s'agissait d'une requête en évocation alléguant que le défendeur, enquêteur en vertu de l'article 109.4 C.t., aurait excédé sa juridiction et ses compétences. Les faits se résument comme suit: en octobre 1984, une grève fit l'objet d'une enquête selon l'article 109.4 C.t. L'enquêteur arriva à la conclusion que la demanderesse n'avait pas contrevenu aux dispositions anti-briseurs de grève. Le représentant syndical insatisfait demanda au ministre la tenue d'une nouvelle enquête. C'est alors que le défendeur fut nommé pour agir à titre d'enquêteur. Le 21 décembre, le défendeur appela au bureau du procureur de la demanderesse et il apprit que ce dernier ainsi que le président de la demanderesse était en vacances en Floride pour la période des fêtes. Le défendeur décida néanmoins de procéder à l'enquête le 28 décembre, malgré que la secrétaire du procureur de la demanderesse et un avocat lui aient demandé de remettre l'enquête au 4 janvier 1985. Le défendeur refusa alléguant qu'à cette date, il ne pourrait remplir son mandat. Il envoya alors des *subpeonas* à plusieurs témoins. L'enquête débuta effectivement le 28 décembre 1984. Cependant, plusieurs incidents survinrent et un arrêt des procédures prononcé par la Cour supérieure fut émis le 4 janvier 1985. Selon les procureurs du ministre mis en cause, la fonction du défendeur était purement administrative et il n'était pas un tribunal au sens de l'article 846 C.p.c. Ils citent à l'appui, *Texaco Canada*

«As a general rule, the investigation contemplated by Article 109.4 of Labour Code is an administrative procedure. The section, however, vests the investigator with all the power of a commissioner under the *Public Enquiry Commissions Act*, L.R.Q., c. C-37. These powers are wide indeed... In consequence, in determining the character of the investigation, one must, in my view, look beyond section 109.4 and consider the manner in which the investigator chooses to exercise the powers ancillary to his mandate...hearing... presence of witnesses by way of subpoena...production of documents by way of duces tecum...testimony under oath and recorded... In view of all the foregoing, Raymond elected to exercise his ancillary powers in a quasi-judicial, if not in a judicial fashion and, accordingly, the recourse in evocation lies». ²⁴

Dans un troisième temps, la Cour supérieure²⁵ était d'avis que le rapport de l'enquêteur, bien qu'il puisse agir de façon quasi-judiciaire, ne constituait pas un jugement de cour ni même une

Ltée c. Bastien, précité, note 18. Le juge était d'avis qu'en agissant à titre de «tribunal», l'enquêteur avait le devoir d'agir équitablement (duty to act fairly). Le juge concluait comme suit: «I regret to have to say that what occurred at the hearing amounts to an abuse of authority coupled with outright violations of the law which add up to a flagrant injustice for the petitioner and the other parties concerned...By his conduct he has purely and simply forfeited his jurisdiction. (pp. 10 et 20).

24. *Id.*, 5-8.

25. *Studio A. Entreprise Ltée c. Roy*, précité, note 14. D'entrée de jeu, la Cour affirme que le recours en évocation n'est recevable à l'encontre des décisions administratives qu'à la condition que l'autorité en cause exerce un pouvoir judiciaire ou quasi-judiciaire. Elle ajoute que lorsque l'enquêteur procède à l'assignation et à l'interrogatoire de témoins, il exerce des pouvoirs quasi-judiciaires. À cet effet, elle se base sur la décision rendue dans *Spécialité Monarch Inc. c. Raymond*, précité, note 21. Selon la Cour, la preuve légale de chacune des infractions qui pourraient être reprochées à la requérante devra être faite devant un juge du Tribunal du travail, qui sera en mesure de décider si tel ou tel fait est admissible en preuve et de quelle façon cette preuve doit être faite. C'est devant le Tribunal du travail, si des plaintes sont portées contre la requérante pour avoir enfreint les dispositions des articles 109.1, 109.2, 109.3 C.t., que devront être faites toutes les objections à la preuve relativement aux faits recueillis par l'enquêteur. C'est le Tribunal du travail qui a juridiction pour rendre toutes décisions relativement aux plaintes concernant les articles 109.1 à 109.3 C.t.

décision d'une commission d'enquête ayant des pouvoirs de recommandations pouvant affecter les droits des parties. Selon la Cour, il s'agit d'un rapport, d'une enquête et non d'une décision judiciaire ou quasi-judiciaire.

Il semble donc que suivant la procédure retenue par l'enquêteur, celui-ci puisse agir en vertu d'un pouvoir administratif ou quasi-judiciaire et même d'un pouvoir judiciaire. Dans les deux derniers cas, la Cour supérieure dans le cadre d'un recours en évocation pourra réviser la façon de procéder de l'enquêteur s'il n'agit pas équitablement ou conformément aux règles de justice naturelle²⁶. Cependant, le rapport de l'enquêteur ne constitue pas une décision judiciaire ou quasi-judiciaire susceptible de révision par la Cour supérieure en vertu d'un recours en évocation puisqu'il n'engendre que des recommandations qui n'affectent pas les droits des parties.

Cela dit, le rapport de l'enquêteur a certainement une influence sur l'application et le respect des dispositions anti-briseurs de grève. Pour le syndicat, il s'agit d'un moyen privilégié pour recueillir et confirmer les faits nécessaires pour invoquer des contraventions aux dispositions anti-briseurs de grève. Pour l'employeur, la seule possibilité de la présence potentielle d'un enquêteur sur ses lieux provoque une prise de conscience et crée une force incitative l'entraînant à respecter les dispositions anti-briseurs de grève. Par

26. Dans *Spécialités Monarch Inc. c. Raymond*, précité, note 21, le juge mentionnait que le mandat confié dans cette affaire avait une portée générale, non limitée et l'enquêteur l'a exercé comme tel. Le juge ajoutait que le recours à l'injonction est plus pertinent que le recours à l'évocation pour contester le mandat de l'enquêteur.

ailleurs, un rapport positif de l'enquêteur incitera l'employeur à plus de circonspection dans l'application des dispositions anti-briseurs de grève et dans ses rapports avec le syndicat.

En dernier lieu, il faut souligner que l'enquêteur n'a pas compétence sur les ententes, quant au maintien des conditions de travail conformes à l'article 109.1 c) i) C.t., incluses dans une convention collective. Cet aspect est du ressort de l'arbitre de griefs²⁷.

B) LA STRUCTURE DES INTERDICTIONS DE L'ARTICLE 109.1 C.T.

Les interdictions des dispositions anti-briseurs de grève ont comme prémisses de base que la grève ou le lock-out soit légal. Par ailleurs, l'article 109.1 a) C.t. définit une règle générale qui s'applique à toutes les autres interdictions. Par la suite, le législateur interdit à l'employeur d'utiliser les services de certaines personnes suivant qu'elles oeuvrent dans l'établissement où sévit la grève ou le lock-out ou dans un autre de ses établissements.

i) Prémisses de base

Le paragraphe introductif²⁸ exige, pour qu'il y ait application des dispositions anti-briseurs de grève, que toutes les conditions

27. *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520 (C.A.).

28. «Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur». Cette disposition fait l'objet d'une analyse particulière, voir *infra*, p. 98.

requis²⁹ par le *Code du travail* pour déclencher une grève soit respectées par l'association accréditée. En ce qui concerne le lock-out, les dispositions anti-briseurs de grève s'appliquent automatiquement que celui-ci soit légal ou non.³⁰

ii) Règle générale

L'article 109.1 a) C.t.³¹ prohibe l'utilisation de toute personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, lorsque cette personne a été embauchée après le début de la phase de négociation³² et jusqu'à la fin de la grève.

Cet article est d'application générale car il porte effet sans contrainte géographique et intellectuelle tel l'établissement ou un autre établissement de l'employeur et à toute personne embauchée quel que soit son statut après le début de la phase de négociation et jusqu'à la fin de la grève, peu importe l'endroit où les fonctions sont exécutées.

29. Voir *supra*, p. 25, note 55.

30. Voir *supra*, pp. 31-32.

31. «(...), il est interdit à l'employeur:

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase de négociation commence et la fin de la grève ou du lock-out». Le libellé de ce paragraphe est essentiellement le même que l'ancien article 97a paragraphe a) C.t. L'interprétation jurisprudentielle relative au dernier s'applique donc au premier.

32. C.t., art. 53. Cet article prévoit que la phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant les articles 52 ou 52.2 C.t. C'est-à-dire, notamment, dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration de la convention collective ou le jour de l'expiration de la convention collective. Dans le cas des secteurs public ou parapublic, la phase des négociations commence à compter du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration de la convention collective (art. 111.7 C.t.).

Les autres interdictions s'appliquent, soit à l'établissement de l'employeur ou soit à un autre de ses établissements.

Le but de cet article est d'empêcher l'employeur de gonfler ses effectifs suite à l'amorce de la phase des négociations, c'est-à-dire suite à l'envoi de l'avis de négociation³³.

Cependant, dans son aspect général, cette disposition a été appliquée rigoureusement par les tribunaux qui étaient d'avis qu'elle ne souffrait d'aucune ambiguïté et de ce fait ne nécessitait aucune interprétation.³⁴

La Cour d'appel était d'avis que:

33. *Association des techniciens en diététique du Québec Inc. c. Centre hospitalier de Matane et Syndicat national des employés de l'Hôpital du Très-Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.)*, [1979] T.T. 127.

34. *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond business forms ltée*, J.E. 80-143 (C.S.): «Il faut bien réaliser d'abord, qu'il s'agit d'une personne qui n'est pas un salarié de l'employeur. Le cas des salariés est régi par les sous-paragraphes b, c et d de l'article 97a. D'une façon générale, il est interdit d'utiliser les services d'un salarié. L'article 97a interdit d'utiliser les services d'une personne qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail, uniquement lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où l'avis de négociation a été donné et la fin de la grève ou du lock-out»; *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, T.T. Montréal, n° 500-28-000177-814, 13 novembre 1981, j. Prud'Homme: «Un employeur peut procéder à l'embauchage de qui il veut après le début de la phase des négociations, qu'il y ait ajout ou tout simplement remplacement de personnel. Ce qui est interdit, c'est l'utilisation, pour remplir les fonctions d'un salarié en cours de grève légale ou de lock-out légal, des services d'une personne ainsi embauchée. Bien que l'on puisse voir peu de logique à ce que soit prohibé à un employeur d'utiliser à cette fin les services d'un nouvel employé alors que son prédécesseur, ayant quitté en temps «inopportun», n'aurait pas été visé par l'interdiction, l'article 109.1 a) C.t. ne comporte aucune ambiguïté et dès lors n'a pas à être interprété: dès que la personne y visée a été embauchée après le début de la phase des négociations, la prohibition prévue s'applique».

«Le paragraphe a) me semble clair: lors d'une grève, l'employeur ne peut utiliser les services de quelque personne que ce soit, pour faire le travail d'un salarié en grève, si cette personne a été embauchée depuis le début de la phase des négociations.»³⁵.

Si l'intention générale visée par le législateur est claire aux yeux des tribunaux, la terminologie utilisée dans cet article porte à interprétation. Les mots «personne», «remplir les fonctions d'un salarié», «embauchée» ont été interprétés par les tribunaux et font l'objet d'une étude particulière dans la troisième partie de cette étude³⁶.

En terminant, il faut noter que le Tribunal du travail a interprété le mot «entre» utilisé dans l'article 109.1 a) C.t. comme incluant nécessairement le jour où l'avis de négociation est transmis à l'autre partie. Ainsi, selon le Tribunal, l'employeur ne peut contourner le but de l'article en bénéficiant d'une journée (celle de l'avis) pour gonfler ses effectifs en prévision d'une grève ou d'un lock-out³⁷.

35. *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, [1984] C.A. 327; Voir également *Travailleurs unis du pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 3; *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, [1987] R.J.Q. 979 (C.A.); *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5, 743.

36. Voir *infra*.

37. *Association des techniciens en diététique du Québec Inc. c. Centre hospitalier de Matane et Syndicat national des employés de l'Hôpital du Très-Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.)*, précité, note 33.

iii) Dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré

Le législateur a concentré la majorité des interdictions à l'établissement³⁸ de l'employeur où la grève ou le lock-out a été déclaré³⁹.

- L'article **109.1 b)** C.t.⁴⁰ prohibe l'utilisation, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, des services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur⁴¹ pour

38. Ce terme fait l'objet d'une étude particulière dans la troisième partie de cette étude, voir *infra*, p. 128.

39. C.t., art. 109.1 b), c), e), f) et g).

40. «(...), il est interdit à l'employeur:

b) d'utiliser dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out». Cet article est la réponse du législateur à l'interprétation restrictive que la Cour d'appel a faite (dans *Travailleurs unis du pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 3) du terme «personne» de l'article 109.1 a) C.t., voir *infra*, p. 105.

41. Relativement à la distinction juridique entre l'entrepreneur et le salarié: voir *Fisette c. Automobile Drainville Inc.*, D.T.E. 82T-816 (T.T.) où le juge réfère à la décision rendue par le juge Burns, dans *Gaston Breton Inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, [1980] T.T. 471, 481 où il s'exprimait comme suit: «Le test essentiel est le suivant: quand un individu doit personnellement fournir un rendement de façon régulière à la satisfaction d'une autre personne pendant la durée de son contrat, il s'agit d'un louage de services. Inversement, celui qui peut se faire remplacer par quelqu'un de son choix pendant une portion importante de la durée de son contrat jouit d'une autonomie caractéristique de l'entrepreneur». Selon le juge, les personnes visées ne possèdent pas l'autonomie nécessaire car elles ne fournissent pas leur outils, elles n'ont pas de chances de profit ou de risques de pertes, elles reçoivent leurs assignations et soumettent leurs rapports à la prévenue. Voir également *Herbute c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, D.T.E. 88T-1066 (T.T.) où le Tribunal constatait que le travailleur devait fournir lui-même les services requis, ne prenait aucun risque que ce soit, ne pouvait faire de profit, n'apportait rien d'autre que ses connaissances ainsi que son travail et évoluait dans un encadrement typique du salarié, ayant un horaire de travail précis et relevant d'un supérieur dans l'exécution de ses tâches. Le juge conclut qu'il ne passe aucun des tests usuels pour être déclaré entrepreneur.

remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

Le Tribunal du travail a bien résumé la portée de cet article en établissant ce qui suit:

«Il est clair que la portée immédiate de cette interdiction vise le fait pour un employeur, en face d'une grève ou d'un lock-out, de contracter avec un entrepreneur, personne physique ou morale, pour que celui-ci, lui-même ou ses employés, exécutent les fonctions d'un salarié.»⁴²

Cet article n'a pas pour effet d'éliminer toute sous-traitance pendant la durée d'une grève car la prohibition est limitée à l'établissement

42. *Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 713 c. Viande Olympia Ltée*, D.T.E. 90T-85 (T.T.). Il est implicite à la lecture du jugement que la portée mentionnée dans ce jugement, comme dans les suivants, vise l'établissement où sévit la grève ou le lock-out. La Cour d'appel a statué dans le même sens: *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, précité, note 35: «Ce paragraphe vise la fourniture de personnel par un sous-contractant qui est l'employeur». La Cour supérieure, dont le jugement fut confirmé par la Cour d'appel, dans *Caisse populaire Saint-Charles Garnier de Montréal c. Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.), C.T.C.-F.T.Q.*, [1985] C.S. 121, était d'avis que: «La loi a voulu empêcher ici que l'on ait recours à des briseurs de grève, dont les services seraient fournis en conséquence d'un sous-contrat intervenu avec un autre employeur ou de toute situation analogue où un employeur fournirait les services de ses propres salariés pour remplacer les salariés affectés par ce conflit». Dans cette décision, la Cour supérieure entérinait les propos suivants du juge Robert Burns dans *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.), C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire Saint-Charles Garnier de Montréal*, [1984] T.T. 369: «Comme on doit présumer que l'autorité législative ne légifère pas inutilement, il faut poser qu'en édictant ce nouveau texte, en 1983, elle voulait prévoir autre chose que ce qui était déjà couvert par l'alinéa a), la personne appelée à remplacer le salarié «a été embauchée» par l'employeur touché par le conflit, alors qu'à l'alinéa b), cette nuance n'existe pas: l'interdiction en ce cas vise l'utilisation des services d'une personne à l'emploi d'une autre, le contexte excluant clairement la possibilité qu'elle soit concurremment au service de l'employeur concerné par la grève ou le lock-out».

en grève⁴³. Ainsi, un employeur pourra, en tout temps, sous-traiter avec un entrepreneur ou pourra utiliser les services de personnes à l'emploi d'un autre employeur dans la mesure où les services rendus par ceux-ci ne se font pas dans l'établissement où sévit la grève ou le lock-out. Ces mêmes personnes pourront être utilisées à l'extérieur de l'établissement où sévit la grève ou le lock-out, voire même dans un autre établissement de l'employeur puisque aucune interdiction ne le prohibe⁴⁴.

- L'article 109.1 c) C.t.⁴⁵ prohibe l'utilisation, dans l'établissement, d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out⁴⁶. Certaines exceptions à l'application de ce paragraphe sont

43. Cependant, voir nos propos relatifs à l'effet de l'article 45 C.t. sur les dispositions anti-briseurs de grève, *infra*, p. 85.

44. L'article 109.1 d) C.t. est le seul qui traite directement des autres établissements de l'employeur et il prohibe l'utilisation des services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Cependant, il y a également l'article 109.1 f) C.t. qui permet l'utilisation des services d'une personne autre qu'un salarié, d'un autre de ses établissements, si les salariés de ce dernier font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, voir *infra*, p. 57.

45. «(...) il est interdit à l'employeur:
c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:
i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé par l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par le Conseil des services essentiels;
ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.I, dans la mesure où elle y pourvoit;
iii. que, dans un service public, un décret n'ait été pris par le gouvernement en vertu de l'article 111.0.24». Ce paragraphe est le pendant de l'ancien 97a b). L'objet est le même, seules des modifications de forme visant à harmoniser l'article avec la création du Conseil des services essentiels ont été approuvées.

46. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5, 743: «l'article 97a b) (aujourd'hui 109.1 c) C.t.) interdit à l'employeur d'utiliser les services de toute personne faisant partie de l'unité de négociation, c'est-à-dire toute

également prévues, notamment dans les cas d'une entente avec le syndicat, du maintien de services essentiels dans les services publics ou encore de l'adoption d'un décret.⁴⁷ .

Pour l'application de l'interdiction, il est donc essentiel d'établir s'il s'agit d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou non. Par exemple, dans le cas où un employeur met fin à l'emploi d'une personne avant le début de la phase des négociations et qu'il la reprend au travail après, il est nécessaire de déterminer si cette personne fut mise à pied ou congédiée. Dans le cas d'une mise à pied, le rappel au travail consitue une infraction commise en vertu du paragraphe c) de l'article 109.1 C.t. puisque la personne est demeurée un salarié de l'employeur pendant la mise à pied. Dans le cas du congédiement, l'infraction sera commise selon l'article 109.1 a) C.t. puisqu'il s'agit de l'embauche d'une personne qui avait cessé d'être un salarié⁴⁸.

-
- personne engagée pour remplir les tâches réservées à cette unité, peu importe que l'engagement ait été fait avant ou après l'avis donné».
47. Les exceptions à l'application de l'article 109.1 c) C.t. impliquent ce qui suit: premièrement, une entente entre les parties qui peut être explicite ou implicite (voir Robert P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec: pratique et théories*, Cowansville, 2^e éd., Éditions Yvon Blais, 1993, p. 393, note 94); deuxièmement, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2 C.t. (le Code réfère à un établissement visé par l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic*, L.R.Q. c. R-8.2. En résumé, il s'agit, selon nous, d'établissements dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que, dans une certaine mesure, d'organismes gouvernementaux spécifiquement désignés et la fonction publique), une entente ou, à défaut une liste de services essentiels, qui a préalablement été approuvée par le Conseil des services essentiels; troisièmement, dans un service public (art. 111.0.15 à 111.0.26 C.t.), une entente, sous réserve de la nécessité de transmettre une liste (négociée ou non) de services essentiels au Conseil des services essentiels (art. 111.0.18 C.t.) ou de l'adoption d'un décret par le gouvernement (art. 111.0.24 C.t.).
48. *Beaulieu c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc.*, D.T.E. 87T-207 (T.T.).

Par ailleurs, une clause dans une convention collective prévoyant le maintien de certains services durant le temps d'une grève constitue une entente au sens du paragraphe c) et n'est donc pas incompatible avec les dispositions anti-briseurs de grève. Elle devra cependant être interprétée restrictivement puisqu'elle déroge au principe général de l'arrêt de travail de l'unité de négociation en temps de grève ou de lock-out.⁴⁹

Enfin, si dans un service public, il y a dépôt d'une liste de services essentiels, l'article 109.1 c) ii) C.t. reçoit application et permet à l'employeur d'utiliser les services des employés mentionnés à la liste, si elle est acceptée par le Conseil des services essentiels.⁵⁰

- L'article 109.1 e) C.t.⁵¹ prohibe l'utilisation par l'employeur des services d'un salarié employé dans un autre de ses établissements pour le faire travailler dans l'établissement où sévit la grève ou le lock-out.

49. *Consolidated-Barthurst c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Port-Alfred*, précité, note 27; *Alcan international Ltée et Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, [1991] T.A. 457, confirmé en évocation par *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. c. Morin*, D.T.E. 91T-1160 (C.S.). Le terme «entente» fait l'objet d'une analyse particulière, voir *infra*, p. 138.

50. *Hydro-Québec c. Conseil des services essentiels*, D.T.E. 91T-1128 (C.A.) et *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, D.T.E. 92T-90 (T.T.).

51. «(...), il est interdit à l'employeur:
e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;» Cet article correspond à l'ancien article 97a d) C.t.

Cet article ne souffre aucune interprétation et est d'application stricte. Dans le cadre de cette dispositions, il s'agit donc de savoir si les employés dans un autre établissement ont effectué du travail dans l'établissement où sévit la grève ou le lock-out.

- L'article **109.1 f)** C.t.⁵² interdit l'utilisation, dans l'établissement où la grève sévit, des cadres des autres établissements d'un employeur sauf si, dans ces autres établissements, des salariés font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. *A contrario*, il est permis d'utiliser les cadres de l'établissement où sévit la grève dans la mesure où ils ont été embauchés avant le début de la phase des négociations suivant l'article 109.1 a) C.T⁵³.

On a décidé qu'un cadre qui travaille dans plusieurs établissements, dont l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, peut être utilisé pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out⁵⁴. Par ailleurs, le libellé de cette disposition exige la présence

52. «(...), il est interdit à l'employeur:
f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out» Cet article a été ajouté en 1983 par la *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, précitée, p. 19, note 40.

53. Relativement à l'obligation des cadres d'accomplir les tâches de leurs subalternes, voir Claude D'AOUST, «De l'obligation des cadres d'accomplir les tâches habituellement réservées à leurs subalternes, en certaines circonstances», (1983) 43 *R.du B.* 3.

54. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, [1986] T.T. 29: «L'objectif poursuivi par cette disposition en regard de la terminologie utilisée dans les autres dispositions du même article conduit à conclure que l'accent doit être mis sur la différence, la séparation des lieux de travail, à savoir celui où a lieu la grève et celui où est employé le travailleur suspect. Cette séparation doit être bien nette suivant l'esprit de cette disposition entrée en vigueur en septembre 1983. Il est vrai qu'on ne voit pas dans ce paragraphe f) si le non-salarié doit être

d'un contrat d'emploi, ce qui exclut, notamment, les administrateurs, les actionnaires et les élus⁵⁵.

- L'article **109.1 g)** C.t.⁵⁶ interdit d'utiliser, dans l'établissement où la grève sévit, tous les salariés de l'établissement qui ne font pas partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

La Cour supérieure, par deux fois, a senti l'obligation de préciser que l'interdiction vise les salariés de l'établissement qui ne font pas partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out uniquement⁵⁷.

employé exclusivement ou non, dans l'autre établissement que celui où a lieu la grève, pour qu'il y ait infraction à l'utiliser au cas de grève. À mon sens ce que l'on vise logiquement, c'est qu'il ne soit pas employé dans l'établissement où les salariés sont en grève. Avant septembre 1983, tous les cadres de l'entreprise pouvaient intervenir à l'endroit où la grève était déclenchée. Maintenant, c'est restreint aux seuls non-salariés oeuvrant dans l'établissement où avait lieu la grève. Je suis d'opinion que l'interdiction quant aux cadres n'est édictée que lorsqu'ils sont employés complètement en dehors de l'établissement visé par la grève sinon dès qu'un cadre serait affecté à deux postes de travail, il ne pourrait être utilisé nulle part, pour faire du travail de salarié en grève, si les deux établissements représentés par des syndicats différents tombent en grève en même temps». La Cour supérieure refusa une demande d'injonction pour les mêmes motifs, précité, note 19.

55. Voir *infra*, p. 126.

56. «(...), il est interdit à l'employeur:
g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out». Cet article a été ajouté en 1983 par la *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, précitée, p. 19, note 40.

57. *Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'alimentation en gros de Québec Inc. (C.S.N.) c. Dellix Inc., Division Landry-Québec*, [1988] R.J.Q. 1960 (C.S.): «Pour qu'il y ait contravention à l'article 109.1 g), il faut d'abord que la personne utilisée par l'employeur soit un salarié. On ne parle plus de personne comme au paragraphe a) du même article». *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (C.S.N.) c. Société des hôtels Méridiens (Canada)*, D.T.E. 90T-979 (C.S.): «La prohibition édictée à l'article 109.1 g) C.t. ne vise que les salariés de l'employeur et non les cadres».

iv) Dans un autre établissement de l'employeur

- L'article **109.1 d)** C.t.⁵⁸ prohibe l'utilisation des services d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out dans un autre établissement de l'employeur.

Il faut remarquer que cette interdiction ne souffre aucune exception contrairement à l'article 109.1 c) C.t. Ainsi, s'il est loisible à l'employeur par exemple de s'entendre suivant l'article 109.1 c) i) C.t. avec le syndicat, cette entente ne pourra inclure l'utilisation, dans un autre établissement, de salariés qui font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out⁵⁹.

C) LES RECOURS EN CAS DE VIOLATION DES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

Le législateur a institué un recours pénal spécifique dans les cas de contravention aux dispositions anti-briseurs de grève. De plus, pour s'assurer du respect de ces dernières, il est également possible de recourir à l'injonction suivant le *Code de procédure civile*.⁶⁰ Dans le cadre de cette étude, il ne s'agit pas de faire une analyse exhaustive des règles de droit gouvernant le droit pénal ou le recours en injonction. Nous désirons simplement survoler les exigences de ces

58. «(...), il est interdit à l'employeur:
d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out». Ce paragraphe correspond à l'ancien paragraphe 97a c) C.t. et son objet est aujourd'hui le même qu'à l'époque.

59. Le terme «entente» fait l'objet d'une étude particulière, voir *infra*, p. 138.

60. L.R.Q., c. C-25, art.751 et suiv. (ci-après citée: «C.p.c.»).

recours dans la perspective des dispositions anti-briseurs de grève puisque plusieurs décisions des tribunaux ont eu l'occasion de les expliciter.

i- Le recours pénal

Le législateur a instauré un recours pénal⁶¹ afin de sanctionner les contraventions aux dispositions anti-briseurs de grève. Le Tribunal du travail a compétence, à l'exclusion de tout autre tribunal, pour connaître et disposer, en première instance, de toute poursuite relative à une infraction aux dispositions anti-briseurs de grève⁶². Selon le *Code du travail*, une poursuite pénale peut être intentée par le procureur général, le commissaire général du travail ou une partie intéressée⁶³. Le contrevenant est passible d'une amende d'au

61. C.t., art. 142.1.

62. C.t., art. 118 b). Voir également *Studio A Entreprise Ltée c. Roy*, précité, note 14, où le juge affirmait que la preuve légale de chacune des infractions qui pourraient être reprochées à la requérante devra être faite devant un juge du Tribunal du travail, qui sera en mesure de décider si tel ou tel fait est admissible en preuve et de quelle façon cette preuve doit être faite. Le juge ajoute que c'est le Tribunal du travail qui a compétence pour rendre toutes décisions relativement aux plaintes concernant les articles 109.1 à 109.3 C.t. Cependant, le Tribunal du travail doit respecter la règle *audi alteram partem*: voir *Supermarchés Jean Labrecque Inc. c. Flamant*, [1987] 2 R.C.S. 219, où il s'agissait de plaintes portées contre l'appelante en vertu des dispositions de l'article 109.1 C.t. Les circonstances se résument comme suit: les infractions ont été commises à Val d'Or. L'appelante a comparu et a enregistré un plaidoyer de non-culpabilité. Le procès a été fixé pro forma pour le 10 juin 1981 à Val d'Or. À cette date, les parties se sont présentées à l'endroit indiqué et ont constaté l'absence du juge. Le même jour à Montréal, le juge du Tribunal du travail tenait l'audition en l'absence des parties et fixait la date du procès. Ce transfert fut fait par le juge en chef sans qu'il ait avisé les parties. La Cour fut d'avis qu'il y a eu entrave à la règle *audi alteram partem* et que le Tribunal a perdu compétence.

63. C.t., art. 148. Dans une décision récente, le Tribunal du travail a statué que seule l'association accréditée est une «partie intéressée» dans les cas de contraventions aux dispositions anti-briseurs de grève: *Lemay c. Société des alcools du Québec*, [1993] T.T. 78, 82. Dans cette affaire, le

plus mille dollars pour chaque jour ou partie de jour où il commet l'infraction⁶⁴. Par ailleurs, une personne peut également être trouvée coupable de complicité si, notamment, elle aide ou conseille une autre personne à commettre une infraction⁶⁵. Cette personne sera passible de l'amende prévue à l'article 142.1 C.t.

plaignant était un salarié membre de l'association accrédité qui a décidé de porter plainte malgré le désaccord de l'association. Le juge, sur une demande préliminaire, devait déterminer si le plaignant pouvait agir personnellement à titre de poursuivant. Le juge soumet que l'expression «partie intéressée» doit être interprétée restrictivement. Il base sa décision sur une analyse, premièrement, de l'article 20.4 C.t. qui constitue une exception expresse à l'article 148 C.t. et, deuxièmement, de l'article 109.1 c) i) C.t. relatif à la possibilité d'entente entre les parties et de l'article 109.4 C.t. qui exige l'envoi du rapport de l'enquêteur aux parties. Dans les deux derniers cas, le terme «partie» réfère à l'association accréditée et à l'employeur. Le juge conclut que: «sur le simple plan des relations de travail, il n'apparaît guère souhaitable, en fonction de l'objectif de paix industrielle, qu'un simple salarié ait la possibilité, de son propre chef, d'intenter un tel recours d'une façon et à un moment tel que cela puisse préjudicier à l'association et à l'ensemble des salariés qu'elle représente» (*id.*, 82-83). Cette décision a pour effet de préciser une notion que la Cour supérieure n'avait qu'effleurée dans *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, [1991] R.J.Q. 112 (C.S.): «En effet, tout intéressé peut être plaignant en vertu de l'article 148 C.t.». Par ailleurs, cette décision du Tribunal du travail réfute une position soumise en *obiter* par le juge Burns dans *Fisette c. Automobile Drainville Inc.*, précité, note 41, où le juge Burns considère que le plaignant était autorisé par son syndicat à porter plaintes. Il ajoute, en *obiter*, qu'il y a même lieu de croire qu'en tant que salarié visé par l'arrêt de travail, il était personnellement une partie intéressée au sens de l'article 148 C.t. Dans ce jugement, le juge réfère aux propos du juge Jean Beetz dans l'arrêt *Strasser c. Roberge*, [1979] 2 R.C.S. 953, 962 qui affirmait qu'il ne lui paraît pas nécessaire que le plaignant ait reçu un mandat spécifique de porter plainte car l'article 1705 du Code civil du Bas-Canada couvre cet aspect. Selon le juge Beetz, ce qui importe c'est que la personne qui porte plainte soit effectivement une partie intéressée ou soit le mandataire d'une partie intéressée, et que cet intérêt ou ce mandat soit prouvé. Sur la question relative à la nature du mandat, voir également *Beaulieu c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc.*, [1987] T.T. 140, 148-149.

64. C.t., art. 142.1.

65. C.t., art. 145.

Les tribunaux ont statué que l'infraction, créée par l'article 142.1 C.t., en est une de responsabilité stricte⁶⁶: la poursuite n'a donc pas à faire la preuve de l'élément intentionnel de l'infraction mais simplement de l'élément matériel⁶⁷. L'élément intentionnel réfère à l'état d'esprit volontaire d'accomplir un acte, tandis que l'élément matériel réfère à l'accomplissement de l'acte comme tel. Dans le cas d'infractions de responsabilité stricte, l'inculpé pourra, selon la jurisprudence⁶⁸, soumettre une défense de diligence raisonnable. Cette défense sera permise si l'inculpé croit pour des motifs raisonnables à un état de faits inexistant qui, s'il avait existé, aurait rendu l'acte ou l'omission innocent, ou si l'accusé a pris toutes les précautions raisonnables pour éviter l'événement en question⁶⁹.

66. *Asselin c. Trachy*, D.T.E. 82T-293 (C.A.) où la Cour soutient que l'infraction créée par l'article 97a b) C.t. est de responsabilité stricte; *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 35: «Il est acquis au débat que les infractions pour contravention aux dispositions de l'article 109.1 C.t. sont de responsabilité stricte et non de responsabilité absolue». Cette décision de la Cour d'appel confirme l'opinion du juge de première instance dans *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 34; *Houde c. Charbonneau*, [1981] T.T. 81 où selon la Cour, les articles 109,1 et 142.1 créent une infraction de responsabilité stricte qui donne ouverture à la défense de diligence raisonnable; *Thibault c. Menasco Canada Ltée*, D.T.E. 86T-321 (T.T.) où le juge était d'avis que selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, l'infraction reprochée en est une de responsabilité stricte, selon les catégories établies par la Cour suprême dans *R c. Sault Ste-Marie*, [1978] 2 R.C.S. 1299: voir également *Herbute c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, précité, note 41, *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. - F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 50 et *Lahaie c. Résidence Le Monastère, société en commandite*, D.T.E. 93T-583 (T.T.).

67. *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. - F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 50, où le juge soutenait que dans le cas d'infractions de responsabilité stricte, la poursuite n'a pas à faire la preuve de l'état d'esprit de l'accusé. Selon la Cour, elle n'aura qu'à faire la preuve de l'élément matériel de l'acte, d'où découlera une «présomption d'infraction». Voir également au même effet, *Lahaie c. Résidence Le Monastère, société en commandite*, précité, note 66.

68. *R. c. Sault Ste-Marie*, précité, note 66.

Cette défense en est une de fait et non une défense de droit qui, notamment, s'appuierait sur une mauvaise interprétation ou l'ignorance de la loi⁷⁰.

-
69. *Herbute c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, précité, note 41; voir également *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 34, où l'employé a mentionné qu'il avait fait le travail de sa propre initiative, sans qu'on le lui demande. Selon le juge, cela ne change rien puisque la prévenue n'a aucunement établi que le travail fut accompli à son insu, contre son gré. Le juge conclut qu'il faut donc présumer qu'elle était bien au courant de la situation et était d'accord; *Thibault c. Menasco Canada Ltée*, précité, note 66, où l'employeur a expliqué à quelques reprises à l'employé concerné qu'il n'avait pas le droit de travailler et qu'il devait suivre les politiques de Menasco. L'employé concerné rétorquait qu'il trouvait cela ennuyeux de ne pas travailler. De plus, l'employeur a transmis une directive à l'effet que les dispositions anti-briseurs de grève devaient être respectées. Le juge propose un test à appliquer: dans l'hypothèse où la personne a accompli du travail relevant de l'unité de négociation, l'a-t-elle fait contre le gré de l'employeur et en dépit des mesures préventives raisonnables destinées à empêcher que ceci ne survienne? Le juge ajoute Menasco devait-elle prendre plus de précaution? À titre d'exemple, devait-elle charger quelqu'un en particulier de surveiller l'employé concerné? Selon le juge, répondre par l'affirmative serait aller au-delà du raisonnable, critère qui s'applique pour évaluer la suffisance des mesures prises pour prévenir qu'un geste reprochable ne soit posé. Le juge conclut que Menasco a soumis une défense de diligence raisonnable et que la preuve démontre un souci par l'employeur de respecter la loi. Il n'y a pas d'élément de preuve indiquant que, sous le couvert d'une politique officielle de respect de la loi, l'employeur avait fermé les yeux sur un ou divers accros commis par des employés.
70. *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 35 où la Cour soumettait que la défense que reconnaît l'arrêt *R. c. Sault Ste-Marie*, précité, note 66, dans le cas d'infraction de responsabilité stricte est une défense de fait et non une défense qui s'appuie, de bonne foi, sur une mauvaise interprétation législative (soit une erreur de droit); *Charbonneau (Travailleurs unis du pétrole du Canada, local 1) c. Soucy*, [1980] T.T. 184 où le juge mentionnait que le raisonnement de l'inculpé, qui équivaut à plaider l'ignorance de la loi, est irrecevable; *Houde c. Charbonneau*, précité, note 66, où le juge était d'avis que cette défense spéciale aux infractions de responsabilité stricte requiert que l'accusé ait pris toutes les précautions nécessaires et qu'il croit pour des motifs raisonnables à un état de faits inexistant qui, s'il avait existé, aurait rendu l'acte ou l'omission innocent; *Lahaie c. Résidence Le Monastère, société en commandite*, précité, note 66, où le juge soutenait que la défense de diligence raisonnable ne peut servir à couvrir une erreur de droit, malgré la bonne foi de l'inculpé.

En ce qui concerne l'article 145 C.t., certaines décisions ont affirmé que les termes «qui aide» ou «qui... conseille» utilisés par le législateur dans la rédaction de l'article, exigeaient la preuve de l'élément intentionnel⁷¹. Par contre, deux décisions récentes du Tribunal du travail⁷², qui référaient notamment à une décision de la

-
71. *Charbonneau (Travailleurs unis du pétrole du Canada, local 1) c. Soucy*, précité, note 70, où le juge était d'opinion que l'infraction de complicité sous l'article 128 C.t. (art. 145 C.t. actuel) en est une qui exige la preuve de l'élément intentionnel ou *mens rea*. Cet élément n'est pas de vouloir violer la loi ou non mais bien de vouloir, dans le cas actuel de l'inculpée, que ses services soient utilisés pour remplir des fonctions de salariés en grève; *Paquette c. Frenette*, [1988] T.T. 26, où selon le juge, l'article 145 C.t. interdit à une personne de commettre une infraction. Le mot «aide» utilisé dans cet article est suffisant pour conclure qu'il doit être prouvé ce qu'on appelle communément la *mens rea* ou l'intention coupable ou encore l'élément intentionnel. Le juge ajoute que cet élément est constitué par la volonté du prévenu, en tant que salarié, de remplacer un salarié en grève et complète en mentionnant qu'en droit pénal, il est reconnu que le plaignant doit prouver hors de tout doute raisonnable les éléments essentiels. Dans le cas présent, il faut prouver hors de tout doute raisonnable que l'inculpé possédait l'intention coupable de remplacer un salarié en grève.
72. *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Roy*, [1988] T.T. 301. Dans cette décision, le Tribunal devait se demander si la poursuite a prouvé l'élément additionnel supplémentaire, à savoir si l'inculpé, en acceptant de travailler à cette fonction alors qu'il y avait grève, a aidé à la commission de l'infraction commise par son employeur. Tout en référant aux décisions rendues dans *Charbonneau c. Soucy*, précité, note 70, *Asselin c. Trachy*, précité, note 66 et *Paquette c. Frenette*, précité, note 71, il apparaît impossible au juge de conclure, à la lumière de l'arrêt *Strasser c. Roberge*, précité, note 63, que la preuve de *mens rea* est requise puisque le législateur ne s'est pas explicitement exprimé sur sa volonté d'exiger la preuve de l'élément intentionnel. Le juge ajoute que ce n'est qu'implicitement qu'on peut considérer que les termes «aider, conseiller, approuver et acquiescer» de l'article 145 C.t. puissent indiquer une intention coupable. Or, selon le juge, dans l'arrêt *R. c. Sault-Ste-Marie*, précité, note 66, le juge Dickson était d'avis que les infractions statutaires tombent généralement dans la catégorie des infractions de responsabilité stricte. Elles tombent dans la catégorie des infractions de *mens rea* si l'on trouve des termes tels que «volontairement, avec l'intention de, sciemment ou intentionnellement» dans la disposition de l'infraction. Dans l'arrêt *Strasser*, le juge Dickson (dans ce cas dissident) estima ce critère trop restrictif. Il était d'avis que d'après le texte de la disposition créant l'infraction ou la nature de l'acte prohibé, plusieurs infractions requièrent implicitement la *mens rea*. Cependant, la majorité dans *Strasser* n'était pas de cette avis et réaffirma la validité

Cour d'appel⁷³, ont écarté cette interprétation et ont statué que les infractions à l'article 145 C.t. sont de responsabilité stricte.

La jurisprudence a également établi que chaque interdiction des dispositions anti-briseurs de grève constitue une infraction distincte et doit être lue en corrélation avec l'article 142.1 C.t., qui est l'article créateur d'infraction, pour former un tout⁷⁴. Par ailleurs, il doit n'y

du test de *Sault Ste-Marie*. Cette décision fut confirmée par le jugement rendu dans *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada c. Chabot*, T.T. Québec, n° 200-29-00098-87, 26 mai 1988, j. Auclair, où le juge soutenait également qu'il n'est pas nécessaire pour le plaignant de faire la preuve de l'intention coupable de l'inculpé. Il est intéressant de constater qu'immédiatement après avoir affirmé les conclusions qui précèdent, les deux juges du Tribunal du travail ont senti le besoin de discuter de l'élément intentionnel pour finalement déterminer qu'il avait été prouvé hors de tout doute raisonnable.

73. *Asselin c. Trachy*, précité, note 66 où la Cour fut d'avis que l'infraction créée par l'article 97a b) (l'actuel 109.1 c) C.t.) est de responsabilité stricte et impose aux intimés le fardeau de faire la preuve de leur innocence quant à un élément de l'infraction c'est-à-dire à établir que les mises à pied des salariés n'étaient pas «en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail». La Cour ajoutait que s'il fallait dire que la poursuite avait l'obligation de prouver qu'il y avait eu lock-out par opposition à une autre forme de mise à pied, elle dirait que la preuve indirecte est admise. Selon la Cour, la définition du lock-out fait implicitement partie intégrante de l'infraction de l'article 97a b) et en comporte l'élément intentionnel par la périphrase suivante: «...en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail...». Elle conclut que l'infraction étant de responsabilité stricte, les intimés ne se sont pas déchargés de leur fardeau de prouver que le refus de fournir du travail aux salariés n'était pas en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail.

74. *Quesnel c. Caisse populaire de Châteauguay*, [1986] T.T. 117, où le juge était d'avis que l'article créateur d'infraction est l'article 142.1 C.t. L'article 109.1 énumère des prohibitions mais ne détermine pas si on s'expose à des poursuites pénales en ne le respectant pas. Ce n'est qu'à l'article 142.1 C.t. que l'on est informé de cette possibilité. Il est nécessaire de lire comme un tout la disposition créatrice de l'infraction et celle qui établit la prohibition pour connaître la nature exacte de l'infraction. La précision requise, qui est apportée par la référence à l'un ou l'autre des paragraphes de l'article 109.1 C.t. ou par la description du contenu d'un de ces paragraphes, devient donc elle-même un élément essentiel de l'infraction, puisqu'il sera nécessaire à l'inculpée d'y référer pour connaître la nature exacte de l'accusation portée contre elle. Chacun des paragraphes de l'article 109.1 C.T décrit des situations différentes les unes

avoir qu'un chef d'accusation par infraction⁷⁵ et les articles 142.1 C.t. et 145 C.t. constituent des infractions distinctes⁷⁶. De plus, l'absence d'un élément essentiel dans la description de l'infraction entraîne le rejet de l'acte d'accusation, sans qu'il y ait possibilité de remédier à ce vice par voie d'amendement⁷⁷. Il en est de même de la mise en

des autres et à défaut de référence à un alinéa particulier de cet article, on ignore un élément constitutif de l'infraction reprochée. On se doit de conclure que chaque alinéa décrit une infraction différente comportant des éléments essentiels distincts; voir également *Nantais c. Sheppard*, [1978] T.T. 397 où la Cour soutenait que l'utilisation du mot «Quiconque» à l'article 124a (art. 142.1 C.t. actuel) n'est d'aucun secours. Pour déterminer les éléments essentiels d'une infraction, il faut s'en rapporter à la disposition qui les prévoit et non à l'article qui se limite à édicter la pénalité pour une telle infraction. Selon le juge, lorsque le législateur précise le statut du contrevenant possible, la mention de ce statut est un élément essentiel de la description de l'infraction; *Gauthier c. Société des hôtels Méridien (Canada) Ltée*, D.T.E. 90T-1144 (T.T.), pp. 19-20, où le juge soutient que les interdictions prévues aux différents alinéas de l'article 109.1 créent des infractions distinctes.

75. C'est-à-dire un chef d'accusation par personne pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction. Voir *Desautels c. Papeterie La Liberté Inc.*, D.T.E. 86T-317 (T.T.), où le juge soutenait qu'à la suite de l'étude des articles 13, 14 et 109.1 a) (où le législateur emploie le singulier), on doit dire qu'il y a autant d'infractions qu'il y a d'individus à l'égard desquels l'on aurait agi en violation de la prohibition édictée. L'infraction, dans sa substance, naît du geste visant une personne donnée. Il n'y a aucun caractère collectif prévu au geste reprochable; *Proulx c. Gaudreau*, [1989] T.T. 447, où le juge était d'avis que chaque chef d'accusation doit être rejeté parce qu'il allègue plus d'une contravention, contrairement à l'alinéa 2 de l'article 12 de la *Loi sur les poursuites sommaires*, L.R.Q. c. P-15 (cette loi a été remplacée par le *Code procédure pénale*, L.R.Q. c. C-25.1., voir les articles 150 et suiv.)
76. *Proulx c. Gaudreau*, précité, note 75, où le juge était d'avis que l'article 145 C.t. crée une infraction distincte de l'article 142.1 C.t. Suivant le jugement rendu dans *Centre des services sociaux Richelieu c. Syndicat des employés de services sociaux du diocèse de Valleyfield (CSN)*, [1984] T.T. 312, il semble qu'on ne puisse être condamné à la fois pour une infraction particulière et pour avoir conseillé de la commettre. Par ailleurs, si la plainte en vertu de l'article 142.1 C.t. est rejetée, la plainte de complicité serait également rejetée: voir également *Ouellette c. Western Inventories Services Ltd.*, T.T. Terrebonne, n° 700-28-000002-804, 29 septembre 1980, cité dans J. BAZIN, *loc. cit.*, note 4, 849-850.
77. *Nantais c. Sheppard*, précité, note 74. Voir les articles 184 et 185 du *Code de procédure pénale*, précitée, note 75.

péril d'être déclaré coupable de l'infraction: elle empêche le dépôt d'un second acte d'accusation visant les mêmes gestes⁷⁸.

Comme dans tous les recours de nature pénale, la poursuite devra assumer le fardeau de la preuve des éléments constitutifs de l'infraction et cette preuve devra être faite hors de tout doute raisonnable⁷⁹ sur chacun des éléments de chaque chef d'accusation⁸⁰. Cette obligation devra être remplie avant même d'examiner si la défense a établi, par prépondérance, les éléments d'une diligence raisonnable⁸¹. Selon la Cour, pour obtenir une condamnation pénale, il faut prouver une contravention à la lettre de

-
78. *Syndicat des salariées et salariés du Domaine Cascade c. Laferrière*, D.T.E. 93T-1287 (T.T.). Dans cette affaire, des plaintes ont été portées selon l'article 109.1 a) C.t. Lors du procès la poursuite a fait une preuve complète et l'a déclarée close. Le procureur de la défense a alors plaidé la référence erronée à l'article 109.1 a) C.t. alors que la preuve tombait sous le coup de l'article 109.1 b) C.t. Après avoir mentionné la possibilité d'amender, la poursuite a décidé de retirer les plaintes. Elle a alors déposé de nouvelles plaintes sous l'article 109.1 b) C.t. Le procureur de la défense a présenté une requête pour rejet fondée sur l'article 184 paragraphe 1 du *Code de procédure pénale*, précitée, note 75.
79. *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057 c. J.H. Normick Inc.*, T.T. Montréal, n° 500-28-000378-810, 24 novembre 1981, j. Saint-Arnaud. Il faut noter qu'il s'agissait dans ce cas d'une entreprise d'exploitation forestière et que la Cour a déterminé que la prohibition imposée à un employeur de ne pas utiliser les services d'un salarié s'étend à l'utilisation par un entrepreneur des services de ses salariés à cause de l'article 2 C.t; *Beaulieu c. Produits hydrauliques de Varennes*, précité, note 48; *Paquette c. Frenette*, précité, note 71.
80. *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 34, où le juge soumettait que pour chaque chef d'accusation, le Tribunal doit avoir au dossier la preuve qu'il y eut infraction. Selon le juge, le plaignant a le fardeau de prouver hors de tout doute raisonnable la culpabilité de la prévenue sur tel ou tel chef identifié; *Lagacé c. Hilton Canada inc.*, D.T.E. 93T-1221 (T.T.) où le juge entretenait un doute quant au statut de salarié de la personne concernée, ce qui l'empêchait de conclure à la culpabilité de l'inculpée.
81. *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. - F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 50.

la loi et non à son esprit.⁸² Par ailleurs, lorsque plusieurs théories sont avancées, le Tribunal, en matière pénale, se doit de retenir celle qui favoriserait celui à qui la loi pose une interdiction ou une obligation.⁸³ De plus selon la Cour d'appel⁸⁴, il semblerait que, dans un cadre pénal, une fois que le juge constate que le problème juridique implique des solutions difficiles d'interprétation, il doit acquitter l'inculpé sans exprimer d'avis sur un problème dont la solution n'est dès lors plus de sa compétence. Enfin, dans le cas d'une infraction aux interdictions des dispositions anti-briseurs de grève en vertu de l'article 142.1 C.t., l'obligation du plaignant se limite à démontrer qu'une personne a rendu des services à la demande du prétendu contrevenant tandis que dans le cas d'une infraction en vertu de l'article 145 C.t., le plaignant doit identifier les personnes plus formellement puisque sa prétention est que ce sont précisément ces personnes qui ont aidé la prévenue à commettre les infractions reprochées⁸⁵.

D'une façon générale, le préambule des dispositions anti-briseurs de grève exige la preuve, à titre d'élément essentiel pour toutes les interdictions, d'une part, de l'existence d'une grève déclarée

82. *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encres Inc.*, précité, note 19.

83. *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, précité, note 12.

84. *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa inc., division de Scierie Leduc*, D.T.E. 91T-1095 (C.A.). Voir notre exposé sur cet arrêt, *supra*, p. 28, note 65.

85. *Fisette c. Automobile Drainville Inc.*, précité, note 41. Selon le juge, cette preuve de participation peut-être faite par tout moyen de preuve sans qu'il soit nécessaire d'exiger une identification formelle en présence du tribunal.

conformément au *Code du travail*⁸⁶ et, d'autre part, que l'inculpé est l'employeur⁸⁷. De même, les interdictions des dispositions anti-briseurs de grève exigent la preuve, comme élément essentiel, de l'utilisation des services d'une personne ou d'un salarié, selon le cas, pour chaque jour visé par les chefs d'accusation. Le plaignant devra faire cette preuve hors de tout doute raisonnable et ne pourra se contenter d'une probabilité d'utilisation qui est valable en matière civile mais pas en matière pénale, vu la présomption d'innocence⁸⁸. Ce concept d'utilisation doit apparaître de la preuve et toutes les circonstances du fonctionnement de l'entreprise doivent être prises en compte pour en détecter l'existence.⁸⁹

-
86. *Daishowa Inc., division Scierie Leduc c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.)*, [1990] R.J.Q. 1117 (C.S.), où le juge soutenait qu'en matière pénale, lorsque l'on porte une dénonciation, il faut que la poursuite fasse la preuve des éléments essentiels requis pour que l'accusation portée soit considérée comme bien fondée et entraîne un jugement de culpabilité. L'article 109.1 c) C.t. exige qu'il soit fait preuve, à titre d'élément essentiel de l'infraction, de l'existence d'une grève déclarée conformément au Code.
87. *Nantais c. Sheppard*, précité, note 74, où, selon le juge, il faut alléguer au chef d'accusation tous les faits qu'il sera nécessaire de prouver. Il peut survenir que la rédaction des chefs d'accusation soit telle que le statut d'employeur y soit, par voie d'inférence, révélé aussi clairement que si on l'y avait expressément mentionné. Cependant, le juge conclut que l'analyse du chef d'accusation ne permet pas de conclure que le prévenu était «employeur». Cet aspect est important quant à l'effet de l'article 45 C.t. sur les dispositions anti-briseurs de grève, voir *infra*, p.80 et suiv. Par ailleurs, un employeur ne peut court-circuiter indirectement les dispositions anti-briseurs de grève en créant de toute pièce un employeur bidon. Les tribunaux appliqueront dans ce cas la doctrine de l'alter ego: voir *Beaulieu c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc.*, précité, note 63, 150, qui réfère également à *Syndicat des Produits Hydrauliques de Varennes Inc. (C.S.N.) c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc. C.S. Richelieu*, n° 765-05-000130-861, 23 décembre 1986, j. André Savoie.
88. *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, D.T.E. 92T-447 (T.T.).
89. *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. - F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 50.

Outre ce qui précède, la jurisprudence a précisé certains éléments essentiels devant être prouvés dans le cas de certaines interdictions de l'article 109.1 C.t. D'une part, il n'y a pas d'infraction moindre et incluse à l'article 109.1 b) C.t. pouvant être commise et les mots «à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur» constituent un élément essentiel à être prouvé pour que quelqu'un puisse être trouvé coupable de l'infraction⁹⁰. D'autre part, l'article 109.1 c) C.t. exige, comme élément essentiel, la preuve que les personnes utilisées étaient des membres de l'unité de négociation en grève⁹¹ et que cette utilisation a été faite dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré⁹². Par ailleurs, dans le cas des articles 109.1 c), d), e) et g), le terme «salarié» devra être prouvé hors de tout doute raisonnable⁹³.

Enfin, le *Code du travail* ne fait pas de distinctions entre une situation ordinaire ou une situation exceptionnelle. Cette situation d'exception ne permet pas à l'inculpé d'échapper à la responsabilité

90. *Caisse populaire Saint-Charles Garnier de Montréal c. Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B), C.T.C.-F.T.Q.*, précité, note 42, confirmé par la Cour d'appel, précité, note 42.

91. *Asselin c. Trachy*, précité, note 66; *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. -F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 50; *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057 c. J.H. Normick Inc.*, précité, note 79; *Beaulieu c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc.*, précité, note 48.

92. *Beaulieu c. Produits hydrauliques de Varennes*, précité, note 48, où le juge énumère les éléments essentiels de l'article 109.1 c) C.t.: 1) la grève ou le lock-out; 2) l'utilisation des services d'un salarié (il n'est nullement question comme à l'article 109.1 a) et b) de remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out); 3) d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out; 4) dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré.

93. *Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 713 c. Viande Olympia Ltée*, précité, note 42, p. 24.

stricte rattachée à l'infraction reprochée. Cependant, elle peut servir à plaider les circonstances atténuantes dans la fixation de la pénalité⁹⁴. De même, la bonne ou la mauvaise foi de l'inculpé ne peut influencer la décision qui doit être prise par le Tribunal du travail. Cependant, elle peut influencer sur la sentence⁹⁵. Finalement lors de la fixation de l'amende, le Tribunal tiendra compte des représentations des procureurs et de la gravité de l'infraction⁹⁶.

ii- Le recours civil

Le principal recours civil est l'injonction⁹⁷ qui est exclusivement de la compétence de la Cour supérieure⁹⁸. Par l'exercice de ce recours, une partie recherche une ordonnance enjoignant à une personne de ne pas faire, de cesser de faire ou d'accomplir un acte ou une opération déterminé⁹⁹. Outre une injonction permanente, il est possible d'obtenir une injonction interlocutoire¹⁰⁰ pour valoir durant

94. *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, précité, note 12. Le juge était d'avis que si l'article 109.3 C.t. excuse l'employeur qui a voulu éviter la destruction ou la détérioration grave d'un bien, il ne permet pas la continuation de la production autrement interdite. Cette situation d'exception, et le fait que ces travaux étaient reliés, d'une certaine façon, à la supervision de la qualité (où les fonctions échappent à l'unité de négociation), peuvent servir à plaider les circonstances atténuantes dans la fixation de la pénalité mais, sur le fond de l'affaire, ils ne font pas échapper la défenderesse à la responsabilité stricte rattachée à l'infraction reprochée.

95. *Procureur général du Québec c. Imco Container (Canada) Ltd*, T.T. Drummond, n° 405-28-000001-79, 30 septembre 1980, j. Burns.

96. *Charbonneau (Travailleurs unis du pétrole, local 1) c. Shell Canada Ltée*, [1980] T.T. 327.

97. C.p.c., art. 751 et suiv. (ci-après C.p.c.). Sur l'application de l'injonction aux dispositions anti-briseurs de grève, voir Pierre VERGE, «La protection du travail par l'injonction», (1981) 41 *R. du B.* 605, 627-638.

98. C.p.c., art. 751.

99. *Id.*

100. C.p.c., art. 752.

l'instance et, dans les cas d'urgence, une injonction interlocutoire provisoire¹⁰¹ valable pour dix jours. Toute personne désignée dans une ordonnance d'injonction qui la transgresse ou refuse d'y obéir se rend coupable d'un outrage au tribunal¹⁰² et est passible d'une amende n'excédant pas cinquante mille dollars, avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an, sans préjudice à tout recours en dommages-intérêts¹⁰³.

Dans le cadre des dispositions anti-briseurs de grève, une injonction, suivant le libellé du paragraphe introductif, ne pourra viser que l'employeur des salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.¹⁰⁴

Une injonction interlocutoire provisoire est accordée uniquement s'il y a urgence. Dans ce cas, le juge en chambre ne se prononce que *prima facie* en tenant pour avérés les allégués de la requête, et ce, après avoir entendu les représentations des procureurs des parties, s'il y a lieu¹⁰⁵.

101. C.p.c., art. 753.

102. C.p.c., art. 49 à 54.

103. C.p.c., art. 761.

104. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5, 741; *Syndicat des employés du théâtre St-Denis et Syndicat des travailleurs des cinémas du Complexe Desjardins (C.S.N.) c. France-Film Inc.*, précité, note 5, 77; *Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, précité, note 5.

105. *Syndicat des employés de Westburne (C.S.N.) c. Westburne Québec Inc.*, D.T.E. 90T-403 (C.S.) où le juge était d'avis que les allégations de la requête pas plus d'ailleurs que la teneur des affidavits ne l'ont convaincu de l'urgence d'émettre une injonction provisoire car ils ne montrent pas le caractère d'urgence requis par l'article 753 C.p.c. Selon le juge, la répétition de tels actes d'ici à ce que le tribunal se prononce sur la demande d'injonction interlocutoire n'est pas de nature à causer un préjudice sérieux ou irréparable aux demandeurs ou encore de créer un état de fait

À cet effet, le juge Benoît de la Cour supérieure¹⁰⁶ a soumis que:

«Pour pouvoir accorder une injonction interlocutoire provisoire, il faut qu'il apparaisse au dossier 1) que le requérant paraît avoir droit à l'injonction demandée 2) qu'il y a nécessité aux fins mentionnées au Code de procédure et 3) qu'il y a urgence.»¹⁰⁷

En ce qui concerne la première condition, soit l'apparence de droit, le juge Benoît estime qu'il est nécessaire d'examiner l'obligation contractuelle ou légale ainsi que l'attitude de l'intimé, soit la personne visée par l'injonction. Il est d'avis que chacune des obligations de l'article 109.1 C.t. constitue des droits correspondants pour l'autre partie. Il s'agit donc de déterminer si ces droits sont clairs ou non. La deuxième condition, soit la nécessité, réfère, selon le juge Benoît, à un préjudice sérieux. Dans le cas des dispositions anti-briseurs de grève, il s'agit d'un préjudice de droit. Par ailleurs,

auquel il ne pourra jamais être remédié. Il ajoutait que dans les cas où dans la jurisprudence, il y a eu application du droit à l'injonction, il y avait eu violation répétée et constatée des dispositions de l'article 109.1 C.t. Voir également *Noranda Inc. c. Syndicat des mineurs de la mine Noranda*, D.T.E. 87T-148 (C.S.) où le juge soumettait que le recours provisoire recherché par la Mine est prévu à l'article 753 C.p.c. qui permet à la Cour, sur requête écrite appuyée d'un affidavit attestant la vérité des faits allégués, de prononcer une injonction en cas d'urgence, même sans signification. Un tel recours est valide pour dix jours sauf consentement des parties. Le Code permet la présentation d'une preuve orale et autorise toutes les ordonnances nécessaires à la sauvegarde des droits des parties et permet au Tribunal, lors de l'audition, de prescrire toutes mesures susceptibles d'en accélérer le déroulement et de limiter la preuve si elles ne portent pas préjudice à la partie. Pour les fins d'une injonction provisoire, les affidavit doivent démontrer l'aggravation d'une situation qui est préjudiciable à toutes les parties et à leurs dépendants.

106. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5. Pour un commentaire contemporain sur cette décision, voir Louis LEBEL, Pierre VERGE et Robert P. GAGNON «Droit du travail», (1980) 40 *R. du B.* 156.

107. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5, 741.

la troisième condition, qui réfère à la notion d'urgence, est relative et doit être appréciés selon les circonstances. Dans cette affaire, le juge Benoît était d'avis qu'il y avait urgence à faire respecter les dispositions anti-briseurs de grève avant que ne surviennent des actes de violence et de vandalisme.¹⁰⁸

Dans le cas d'une injonction interlocutoire, les critères exigés par la jurisprudence¹⁰⁹ pour l'émission d'une ordonnance peuvent se résumer comme suit:

-
108. *Id.* Le juge s'exprimait comme suit: «Quant à l'apparence de droit à l'injonction, pour en conclure, il est nécessaire d'examiner l'obligation contractuelle ou légale de l'intimée et l'attitude adoptée par l'intimée à l'égard de telle obligation (*Id.*, 741)...Chacune des obligations (de l'article 97a) constitue des droits correspondants pour le requérant. Ces droits peuvent être considérés clairs ou non et, selon le cas, l'apparence du droit à l'injonction peut être ou ne pas être (*Id.*, 742). À mon avis, c'est une disposition que l'employeur doit respecter. S'il ne le fait pas, comme il appert du présent dossier, la nécessité de l'injonction est évidente pour éviter que ne soit causé au requérant un préjudice sérieux. Il ne s'agit pas tellement ici de la perte de salaire des syndiqués. Il s'agit plutôt d'un préjudice de droit pour le requérant. Si le législateur a imposé l'obligation de négocier dans un cadre donné, je considère personnellement qu'un préjudice sérieux découle à l'autre de ce que l'un se donne des armes que le législateur a interdit d'utiliser...L'urgence est une notion relative. C'est dans un encadrement qu'il y a lieu de l'apprécier. Ou bien l'on prétend que la conclusion d'une convention collective peut être indéfiniment retardée. Ou bien l'on prétend que la conclusion d'une convention collective dans les plus bref délais est éminemment souhaitable pour le bien commun. En pareil cas, le législateur équilibre par sa législation les forces en jeu. Ce me semble avoir été l'intention du Législateur en édictant les textes «anti-briseurs de grève». Comme ma philosophie du droit tend plutôt vers la seconde hypothèse, je ne peux concevoir qu'il n'y ait pas d'urgence à faire respecter la disposition de l'article 97a et qu'il faille attendre que surviennent des actes de violence et de vandalisme (*Id.*, 744).» (les parenthèses sont de nous).
109. Toutes les décisions concernant les dispositions anti-briseurs de grève se basent sur les principes élaborés par le juge Owen de la Cour d'appel dans *Société de développement de la Baie James c. Chef Robert Kanatawat*, (1975) C.A. 166, 183, qui s'exprimait comme suit: «Article 752 C.P. provides that the applicant for an interlocutory injunction must pass two tests or surmount two successive obstacles. First, the applicant has to convince the Court that he appears to be entitled to an interlocutory injunction, that is that the right he is asserting has a reasonable prospect of being recognized by the final judgment. Secondly the applicant, if

- Lorsqu'il s'agit d'un droit clair, le juge n'hésite pas à émettre l'injonction et ne s'occupe pas des conséquences et des inconvénients que l'intimé peut subir. Il ne se penche pas sur le problème de la balance des inconvénients;
- Dans le cas d'un droit douteux, c'est-à-dire un droit existant et sérieux mais contesté avec des forces et faiblesses, il y a alors examen de la balance des inconvénients;
 - Si le droit sérieux a des faiblesses, la force des inconvénients peut compenser pour la faiblesse du droit;
 - Si le droit sérieux est fort, il ne sera pas nécessaire de faire une preuve d'inconvénients excessivement particuliers, excessivement irréparables;
- Si le droit est sans fondement, la demande est rejetée à sa face même et l'examen des inconvénients n'entre pas en ligne de compte.¹¹⁰

successful on the first test, then has to show that it is an exceptional case in which an interlocutory injunction is necessary in order to avoid: (i) serious or irreparable injury to the applicant, or (ii) a factual or legal situation of such a nature as to render the final judgment ineffectual. At interlocutory injunction stage these rights are apparently either (a) clear, or (b) doubtful, or (c) non-existent: (a) if it appears clear, at the interlocutory stage that the Petitioners have the rights which they invoke then the interlocutory injunction should be granted if considered necessary in accordance with the provisions of the second paragraph of Article 752 C.P.; (b) however, if at this stage the existence of the rights invoked by the Petitioners appears doubtful then the Court should consider the balance of inconvenience in deciding whether an interlocutory injunction should be granted; (c) finally, if it appears, at the interlocutory stage, that the rights claimed are non-existent then the interlocutory injunction should be refused».

110. *Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc.*, D.T.E. 88T-665 (C.S.). Voir *Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Marché Bernard Lemay Inc.*, D.T.E. 87T-979 (C.S.) où le juge était d'avis qu'en matière d'injonction interlocutoire, il faut déterminer: 1- si la prétention de la requérante à l'effet qu'il y a violation de l'article 109.1 est frivole ou d'apparence sérieuse ou claire et nette; 2- s'il y a une contravention claire et nette d'un droit ou d'une loi, la Cour ne se pose aucune question sur la balance des inconvénients et donne droit à l'injonction (parce qu'elle n'a aucune pitié contre les parties qui, sciemment, contreviendraient à une loi et contreviendraient à un contrat lui imposant des obligations contractuelles ou légales); 3- si d'autre part, il y a absence de fondement quant aux prétentions de la requérante, si la plainte est frivole, elle est rejetée immédiatement et la Cour ne s'interroge pas du tout à savoir s'il y a des inconvénients de part et d'autre; 4- si, par contre, la prétention de la requérante est d'apparence sérieuse, mais sujette à contestation, le juge

La compétence de la Cour supérieure est discrétionnaire¹¹¹. Dans l'exercice de cette discrétion, elle n'a pas à statuer sur le fond du litige¹¹² ou sur son mérite, ni rendre une décision finale sur les prétentions des parties¹¹³. En outre, elle ne peut rendre par anticipation un jugement sur une éventuelle accusation pénale qui est du ressort du Tribunal du travail¹¹⁴.

À cet égard, la Cour supérieure a eu maintes occasions de se prononcer sur sa capacité d'émettre une ordonnance d'injonction étant donné la présence du recours pénal prévu par le législateur.

-
- doit à ce moment-là examiner la balance des inconvénients. Voir également: *Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, précité, note 5; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'alimentation en gros de Québec Inc. (C.N.S.) c. Dellix Inc., Division Landry-Québec*, précité, note 57; *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, précité, note 19.
111. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5, où le juge était d'avis que l'injonction est l'un des pouvoirs discrétionnaires accordés à la Cour supérieure pour assurer le respect des droits des gens dans le cadre de l'article 753 C.p.c.; voir aussi *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, précité, note 63, où le juge mentionnait que l'injonction est un remède exceptionnel, extraordinaire et discrétionnaire.
112. *Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Marché Bernard Lemay Inc.*, précité, note 110. Voir également *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5, où le juge était d'avis qu'au stade interlocutoire, le Tribunal doit s'en tenir à l'apparence de droit. Il ne doit pas établir définitivement la portée de l'article 109.1 en regard des faits.
113. *Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc.*, précité, note 110.
114. *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, précité, note 19. Le juge est d'avis que ce n'est pas le rôle du présent Tribunal puisque la preuve est fort sommaire et que le Tribunal n'a pas entendu les témoins pour apprécier leur crédibilité. Par ailleurs, le tribunal n'a pas à trancher définitivement la question puisqu'elle appartiendra au juge du fond, ou à celui du Tribunal pénal.

De tout temps, la Cour supérieure était d'avis qu'elle avait compétence pour émettre une injonction malgré l'existence d'un recours pénal ou autre¹¹⁵. Cependant, pour obtenir une telle injonction, la Cour exige que le requérant fasse la preuve de l'inefficacité du recours établi par la loi ou encore de violations répétées de la loi de sorte qu'il apparaîtrait évident que l'on n'entend pas la respecter¹¹⁶. Dans une décision récente¹¹⁷, la Cour supérieure

-
115. *Id.*, où le juge fut d'avis que même s'il y a des procédures de réparation prévues, la Cour supérieure n'est pas dépourvue de compétence pour rendre une ordonnance d'injonction, et ainsi obliger une partie à adopter telle conduite, ou s'abstenir d'en adopter une autre. Voir également, *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5; *Syndicat des employées et employés professionnelles et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Association d'hospitalisation du Québec*, précité, note 20; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'alimentation en gros de Québec Inc. (C.N.S.) c. Dellix Inc., Division Landry-Québec*, précité, note 57; *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 434 (S.I.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C.-F.T.Q.) c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, D.T.E. 88T-614 (C.S.); *Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc.*, précité, note 110, où le juge soutenait qu'en présence d'un employeur qui viole impunément un article du Code, la Cour supérieure n'a pas besoin d'attendre des plaintes pénales pour émettre une injonction.
116. *Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomique (local 9-700) c. Texaco Canada Ltée*, [1978] C.S. 488. Voir également, *Syndicat des travailleurs du papier (local 1495) c. Domtar Inc.*, [1979] R.P. 244 (C.S.) où la Cour était d'avis que l'injonction interlocutoire a un caractère exceptionnel et rigoureux. Elle doit être émise pour prévenir un tort sérieux ou irréparable, lorsque l'urgence et l'absence d'autres remèdes le commandent. Selon le juge, les requérants n'ont pas démontré que les remèdes auraient été inefficaces et il ne s'agit pas d'un cas où manifestement les autres moyens à la portée des requérants sont illusoires ou inefficaces face aux dommages causés par les agissements de l'intimée. Finalement, il n'y avait pas dans ce cas de violation flagrante ou manifeste de la loi; *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5, où, selon le juge, l'existence de sanctions pénales doit être considérée comme une question de fait lorsqu'une demande d'injonction est faite. Il s'agit de se demander si le dépôt de plaintes et la possibilité d'imposition d'amendes sont susceptibles d'imposer le respect de la loi et si, de fait, d'après les faits allégués, tel dépôt et telle possibilité assurent de fait le respect de la loi; *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond business forms ltée*,

soumet des éléments qui doivent être considérés pour obtenir une injonction malgré la présence d'un recours pénal:

«Les éléments considérés pour obtenir une injonction nonobstant un recours pénal prennent la forme des questions suivantes:

1. Le plaignant détient-il un intérêt distinct et suffisant dans un recours de droit privé de celui qui est prévu par la loi?
2. Le recours pénal est-il efficace en raison de la suffisance des pénalités prévues à la loi?

précité, note 34, où la Cour est d'avis que l'union devait épuiser le recours de l'article 124a C.t. et que ce n'est pas épuiser le recours que de loger des plaintes et les laisser ensuite en suspens. Selon le juge, au surplus, lorsqu'on accorde une injonction alors qu'un recours pénal existe, on le fait habituellement au motif qu'on ne pourrait, par le paiement répété d'amendes, acheter le droit de désobéir à la loi; *Syndicat canadien des travailleurs du papier c. Domtar Inc.*, [1981] R.P. 113 (C.S.) où la Cour soutenait que les conditions strictes d'une telle ordonnance suppose l'inefficacité des autres recours car il existe une volonté clairement exprimée du Législateur de donner une compétence particulière au Tribunal du travail en pareil cas (art. 109.1 et 142.1 C.t.); *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5, où le juge exprimait que l'argument de l'existence d'un autre recours peut être valable dans un cas et ne pas l'être dans un autre, dépendant des faits à la base de la requête pour injonction; *Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, précité, note 5, où le juge soumettait qu'en révisant la jurisprudence, ce n'est pas tant le chevauchement des juridictions pénale et civile que les tribunaux approuvent ou réprouvent, mais l'inefficacité à faire respecter une loi; *Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Marché Bernard Lemay Inc.*, précité, note 110, où la Cour soutenait que pour obtenir une injonction, il faut démontrer qu'il y a une certaine intention de violer la loi et il n'est pas nécessaire d'avoir une répétition de condamnations avant de s'adresser à un tribunal pour obtenir que l'injonction soit émise, nonobstant le dépôt de plaintes pénales; *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, précité, note 63, où le juge fut d'avis que lorsqu'il existe un autre remède, il incombe à celui qui demande une injonction de justifier que le remède de droit n'est pas adéquat et que l'injonction doit être accordée. Le recours à des procédures pénales a été considéré en principe comme justifiant le Tribunal de ne pas intervenir par voie d'injonction lorsque ces plaintes pouvaient régler le problème. Si le recours pénal peut être intenté sans difficulté d'ordre judiciaire et qu'il est efficace et adéquat, le recours à l'injonction est inutile puisque le recours pénal est plus expéditif pour obtenir une solution au problème que l'injonction et l'outrage au tribunal (*id.*, 115-116).

117. *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, précité, note 63.

3. Le requérant en injonction, au cas de suffisance des peines, a-t-il fait appel à la procédure pénale avant de s'adresser au Tribunal?
4. Si oui, le requérant a-t-il récidivé après le dépôt des plaintes?
5. Le Tribunal pénal est-il engorgé au point où les plaintes ne peuvent procéder avec une certaine diligence?»¹¹⁸

Les éléments principaux que nous retenons des éléments soulevés par la Cour sont l'intérêt distinct et suffisant¹¹⁹ et la suffisance des pénalités. Selon le juge, l'intérêt distinct et suffisant ne se retrouve pas dans une distinction entre l'intérêt privé ou public puisque l'injonction est sanctionnée par l'outrage au Tribunal qui obéit aux règles de droit pénal¹²⁰. Il est d'avis que: «cet intérêt distinct au niveau interlocutoire se manifeste par un préjudice sérieux et

118. *Id.*, 115.

119. *Id.*, 115-116. Sur la notion d'intérêt distinct, le juge soutient que lorsqu'il existe un recours de droit criminel ou de droit pénal, la notion d'intérêt public est généralement en jeu et seul le Procureur général peut exercer le recours. Si la contravention au droit criminel ou pénal constitue en même temps un délit civil ou un quasi-délit, il existe alors un intérêt différent et privé qui permet l'injonction. Par ailleurs, le juge ajoute que: «la contravention à l'article 109.1 C.t. constitue un délit ou quasi-délit civil qui peut donner lieu à un recours civil et à l'injonction si les exigences pour l'obtenir sont rencontrées. Toutefois, l'injonction est sanctionnée par l'outrage au tribunal, qui est recours *sui generis* qui obéit de plus en plus aux règles du droit pénal. En pratique, au moment de la sanction, le requérant et le contrevenant sont soumis à une procédure similaire à celle que l'on retrouve en matière pénale. En effet, tout intéressé peut être plaignant en vertu de l'article 148 C.t. Cette autorisation du législateur fait disparaître en pratique la notion d'intérêt privé ou d'intérêt public. Les syndicats, en raison de leur pouvoir de représentation reconnu par l'accréditation, ont un intérêt à faire respecter l'article 109.1, qui est en somme le même que celui du requérant pour outrage au tribunal pour violation d'une injonction portant sur le respect des dispositions de l'article 109.1». Le juge complète que: «Indépendamment de ses membres, une association de salariés accréditée a pour but l'étude, la sauvegarde et le développement de leurs intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. La poursuite de ces buts lui procure un intérêt légal à poursuivre en justice. Cet intérêt légal au niveau interlocutoire se manifeste par un préjudice sérieux et irréprochable puisqu'il sera impossible par des dommages-intérêts de réparer, surtout pour le syndicat» (*id.*, 119).

120. *Id.*, 116.

irréprochable [sic] puisqu'il sera impossible après coup de réparer par des dommages-intérêts»¹²¹. Quant à la suffisance des pénalités, le juge est d'avis que: «si l'on compare l'article 761 C.P.C. et l'article 142.1 C.t. combiné à l'article 145, à ce stade de l'évolution du dossier, les amendes prévues sont suffisantes pour créer un effet dissuasif à défaut de démonstration contraire»¹²².

En résumé, une injonction interlocutoire sera émise si le requérant prouve une apparence de droit¹²³ et un préjudice sérieux et irréparable, c'est-à-dire, notamment, qui ne peut faire l'objet d'une réparation par voie de dommages-intérêts, ou une situation qui est de nature à rendre le jugement final inefficace. Si le droit est clair et que les éléments ci-dessus mentionnés sont prouvés, l'injonction interlocutoire sera émise. Si le droit est douteux, la Cour devra alors considérer la balance des inconvénients. Finalement, si le droit est non-existant, l'injonction interlocutoire sera refusée.

Concernant la balance des inconvénients, la Cour supérieure¹²⁴ est d'avis que, dans le cadre des dispositions anti-briseurs de grève, elle

121. *Id.*, 119.

122. *Id.*, 115.

123. Il pourra s'agir d'une preuve *prima facie* basée surtout sur des affidavits détaillés contenant dans une certaine mesure du oui-dire et des documents puisque les exigences au stade interlocutoire sont moins rigoureuses que lors de l'audition au fond: *Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Association d'hospitalisation du Québec*, précité, note 20.

124. *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, précité, note 63; Voir également *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5, où le juge soumet que les associations de salariés subissent un préjudice sérieux de droit et de fait résultant de ce que l'intimée viole les dispositions de l'article 109.1 au point qu'il opère ses deux établissements comme si de rien n'était. Si le *Code du travail* favorise la syndicalisation

joue en faveur des syndicats, s'ils sont les requérants, car si l'employeur ne s'y soumet pas, ils subiront un préjudice irréparable puisqu'ils seront soumis à des inconvénients qui ne pourront être contrebalancés à cause du but poursuivi par la loi. L'utilisation par l'employeur de briseurs de grève modifie illégalement et à son avantage le rapport de force voulu par le législateur dans les cas de grève légale ou d'un lock-out . Cette situation a pour effet de rendre plus difficile la conclusion d'une convention collective et de prolonger la durée du conflit. De plus, selon la Cour supérieure, les citoyens ont aussi un intérêt à ce que la loi soit respectée car la paix sociale durant les conflits de travail en dépend dans une certaine mesure¹²⁵.

Finalement, une injonction permanente sera accordée suivant les règles de preuve du droit civil, c'est-à-dire la balance des probabilités.¹²⁶

et l'accréditation, c'est nécessairement en vue de la conclusion de la convention collective. Selon le juge, il semble évident que les prohibitions de l'article 109.1 constituent l'un des nombreux moyens pour assurer les buts du législateur.

125. *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 434 (S.I.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C.-F.T.Q.) c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, précité, note 115, 3.

126. *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5, où le juge soulignait qu'en matière d'injonction, la règle est l'apparence de droit au stade interlocutoire et la probabilité au stade du mérite.

2- L'EFFET DE L'ARTICLE 45 C.T. SUR LES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

L'article 45 C.t. peut avoir une conséquence pernicieuse sur les dispositions anti-briseurs de grève. L'article 45 C.t. établit que:

«L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution de la convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place de l'employeur précédent.»

Or, l'article 109.1 b) C.t. permet de recourir aux services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur, hors de l'établissement où sévit la grève ou le lock-out, pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

La question consiste à déterminer si l'article 45 C.t. s'applique dans les cas prévus à l'article 109.1 b) C.t. et, si oui, à délimiter les effets de cet article sur les dispositions anti-briseurs de grève.

Si la réponse est positive, il y aura alors une extension de la portée de l'accréditation et l'employeur, à qui un sous-contrat aura été octroyé, sera lié par la convention collective entre le syndicat en grève et

l'employeur donneur d'ouvrage ainsi que par toutes les conséquences qui en découlent. En terme pratique, il se retrouverait avec des salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève et, par conséquent, ne pourrait les utiliser à cause des interdictions mentionnées à l'article 109.1 C.t.

Il ne s'agit pas ici, dans le cadre d'une étude portant sur les dispositions anti-briseurs de grève, d'étudier exhaustivement tous les aspects de l'article 45 C.T.¹²⁷. Notre but est beaucoup plus humble et vise uniquement à examiner, à la lumière de la jurisprudence et de la doctrine¹²⁸ sur cette question, les effets potentiels de l'article 45 C.t. sur les dispositions anti-briseurs de grève. Il faut préciser, par

-
127. Pour un survol rapide de la jurisprudence et une bibliographie sélective sur l'article 45 C.t., voir Pierre LAPORTE, *Code du travail: législation, jurisprudence et doctrine*, 7e éd., coll. Alter ego, Montréal, Wilson et Lafleur, 1993, p. 147 à 154. Voir également sur ce sujet: Alain BARRÉ, «La sous-traitance et l'article 45 du *Code du travail* après l'affaire C.R.S.O.», (1991) 32 *C. de D.* 179.
128. Voir L. MARTINEAU, *loc. cit.*, note 13, 558; Robert P. GAGNON, «La Loi québécoise anti-briseurs de grève: Efficacité encore incertaine» dans les données juridiques des conflits du travail» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 81-91; Yves-Marie MORISSETTE, «Quelques orientations nouvelles dans les données juridiques des conflits du travail» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 99-128; P. VERGE, *loc. cit.*, note 97, 635; J. BAZIN, *loc. cit.*, note 4, 841-843; Jean BAZIN, «Les mesures anti-briseurs de grève» dans Michel BROSSARD (dir.), *La loi et les rapports collectifs du travail*, Actes de colloque n° 14, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1984, p. 68 et Jean BAZIN, «Loi anti-briseurs de grève: où allons nous?», (1984) 44 *R.du.B.* 600; Henri GRONDIN et Jean-Luc RIVARD, «Les dispositions «anti-briseurs de grève» prévues au *Code du travail*: Plus de dix ans après...», dans Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, pp.467-470; Ronald ADAM, «La transmission d'entreprise en droit du travail québécois» dans *Congrès du Barreau du Québec 1990*, Cowansville, Édition Yvon Blais, 1990, pp. 675-692; Fernand MORIN, *Rapport collectif du travail*, Montréal, Éditions Thémis, 1991, p, 487; R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 47, pp. 395-396; Robert P. GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p, 653.

ailleurs, qu'il existe très peu de décisions nous permettant de circonscrire clairement ces effets.

Le Tribunal du travail¹²⁹ semble favorable à l'application des effets de l'article 45 C.t. aux dispositions anti-briseurs de grève. Il n'a pas hésité à référer à l'article 45 C.t dans ce contexte. Cependant, les juges ne se sont pas réellement prononcés sur les effets ou les mécanismes d'application de l'article 45 C.t. sur les dispositions

129. *Syndicat national des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, [1979] T.T. 353: Dans cette décision, il s'agit d'une plainte reprochant à l'inculpée d'avoir violé, le 8 février 1979, l'article 97a b) (article 109.1 c) actuel) en utilisant les services de salariés qui font partie de l'unité de négociation. Un jour avant l'envoi de l'avis de négociation, l'inculpée adjugeait un contrat de «déblaiement d'urgence de neige» à une entreprise. Un lock-out fut décrété le 2 février 1979. Selon le juge, il est en preuve que dans la journée du 8 février 1979 des personnes autres que salariés de l'inculpée ont effectué des travaux de déblaiement de la neige là où les salariés membres du syndicat effectuaient régulièrement les mêmes travaux avant le lock-out. Le juge est d'avis qu'il apparaît évident que les faits prouvés ne révèlent pas que l'inculpée en qualité d'employeur aurait utilisé dans un établissement où les salariés sont lock-outés, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out. Selon le Tribunal, nous sommes en présence d'un sous-contrat octroyé pour faire effectuer par l'entreprise des travaux de déblaiement de la neige normalement effectués par les salariés de la Cité de Dorval faisant partie de l'unité de négociation. Il y a donc eu concession partielle de l'entreprise au sens de l'article 36 C.t. (article 45 actuel), lequel opère de plein droit. Dès lors l'auteur de l'offense ne pouvait être que l'entreprise, le nouvel employeur, et non la Cité de Dorval. L'entreprise est celle qui aurait, selon la preuve, utilisé les services de salariés faisant partie de l'unité de négociation. L'article 36 s'étant appliqué, l'inculpée n'est pas l'employeur qui a utilisé les services de salariés identifiés par le président du syndicat. Également, *Ouellet c. Zellers Ltée*, [1980] T.T. 429: «Telle que rédigée, la plainte nous laisse clairement entendre que, si les faits mis en preuve la supportaient, l'inculpé ne serait pas l'employeur des personnes qui auraient rempli les fonctions d'un salarié, mais que ce serait plutôt Western Inventories Services Limited, par la simple opération des dispositions de l'article 36 C.t.». Voir également *Houde c. Charbonneau*, précité, note 66, où il y a eu application par le Commissaire du travail de l'article 45 C.t. À cet effet, le juge Lesage a émis le commentaire suivant: «Il (le prévenu) ne peut réussir en tentant d'établir qu'il ignorait la loi, particulièrement s'il s'agit d'un principe aussi bien établi que l'effet automatique de l'article 45 C.t. et que les faits donnant lieu à son implication ne sont pas ambigus».

anti-briseurs de grève. Ils s'en sont tenus à déclarer la transmission des droits et ont rejeté les plaintes au motif qu'il ne s'agissait pas de l'employeur ayant commis les infractions.¹³⁰

La Cour supérieure, quant à elle, s'est avérée bien circonspecte et ne s'est, en définitive, jamais prononcée sur la question. Puisqu'elle agit dans le cas d'un recours en injonction, la Cour supérieure a effleuré le sujet afin d'appuyer ses arguments, notamment celui à l'effet que le requérant ne détenait pas un droit clair¹³¹. Dans certains cas, elle a mentionné que les parties devaient au préalable s'adresser au Commissaire du travail pour faire constater l'application de l'article 45 C.t.¹³²; dans d'autres cas, elle s'est

-
130. À cet égard, une plainte pénale ou un recours en injonction doit être déposé à l'encontre de l'employeur puisque c'est à celui-ci que le législateur impose des interdictions en vertu du préambule des dispositions anti-briseurs de grève. Dans le cas de l'application de l'article 45 C.t., il faudra diriger les recours contre le nouvel employeur, tandis que l'ancien pourrait faire l'objet d'une plainte pénale pour complicité en vertu de l'article 145 C.t. Voir à ce dernier sujet: *Syndicat national des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, précité, note 129, 356. *Contra: Ouellet c. Zellers Ltée*, précité, note 129, 432. Voir également R. P. GAGNON, *loc. cit.*, note 128, 88.
131. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5. Dans ce jugement, le juge Benoît était d'avis que: «Il faut remarquer que la prohibition ne vise que l'employeur. Sauf le cas de l'article 36, le tiers ne semble pas avoir l'obligation de respecter l'article 97a de même que l'employé lui-même. Il semble que l'injonction en vertu de 97a ne puisse être dirigée contre les personnes dont les services sont utilisés.» (voir p. 741); *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée*, précité, note 34, p. 12, où le juge Biron émettait les propos suivants: «Si le travail était effectué dans l'établissement en grève, par les employés d'une corporation distincte de l'employeur, il y aurait lieu de se demander si les personnes physiques qui effectuent le travail pour la corporation, ne sont pas effectivement des salariés de l'employeur, et alors l'interdiction de 97a s'appliquerait à eux.
132. *Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, précité, note 5. Dans ce jugement, le juge Claude Guérin prenait le soin d'indiquer: «D'ailleurs, il semble que suivant l'article 46... le requérant, avant de pouvoir se prévaloir de l'article 45 C.t., doit s'adresser à un commissaire du travail pour faire constater la

prononcée sur l'application de l'article 45 C.t. en mentionnant qu'il n'y avait pas transmission des droits ou encore, elle n'a fait que mentionner l'application potentielle de l'article 45 C.t., sans aller plus loin¹³³.

violation de cedit article» (*id.*, p. 8); *Syndicat canadien des travailleurs du papier (section locale 1495) c. Domtar Inc.*, précité, note 116. Dans cette décision, il s'agissait d'une demande d'injonction interlocutoire pour valoir pendant la durée de la grève à l'encontre, non pas de l'employeur, mais contre la corporation intimée qui aurait illégalement assumé l'opération de tronçonnage du bois de pulpe confiée avant la grève. Selon le plaignant, il s'agirait d'une cession partielle d'entreprise (art. 36 C.t.) qui comporterait la conséquence de constituer pour la mise en cause une violation de l'article 97a et suiv. C.t. Le juge s'est basé, notamment, sur l'argument suivant pour refuser l'émission de l'injonction: «en outre, les requérants pouvaient s'adresser à un commissaire du travail pour constater la transmission de droits et obligations visée à l'article 36 et régler toute difficulté découlant de l'application de cet article.» (voir page 245). Il ajouta également que: «la prétendue violation des dispositions anti-briseurs de grève (art. 97a, b et c) n'existerait qu'en supposant l'acceptation préalable de la prétendue cession partielle d'entreprise...il s'agit là d'une interprétation légale fort discutable.» (voir page 246). Il faut noter que dans le cas de ce jugement, l'injonction était demandée contre l'intimé qui avait octroyé un sous-contrat à la mise en cause qui était l'employeur des salariés en grève ou en lock-out. Vu l'impossibilité pour le sous-contractant d'exécuter son contrat, le contractant décida de faire le travail lui-même

133. *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5. Dans cette décision, il s'agit d'une demande d'émission d'une ordonnance d'injonction interlocutoire afin d'imposer le respect des dispositions anti-briseurs de grève. La requête recherche une ordonnance pour que France Film cesse d'utiliser les services de NAC ou de tout autre pour accomplir les fonctions qui étaient accomplies avant la grève par les salariés compris dans les deux unités d'accréditation. À l'appui de ses prétentions, le requérant soumettait, notamment, que l'article 45 pourrait jouer dans le cas où France Film aurait aliéné ou concédé une partie de l'entreprise. Selon le requérant, NAC serait lié par l'accréditation. À cet égard, le juge a émis le commentaire suivant: «J'estime très forte la prétention que l'article 109.1 a) défend l'utilisation des services d'une personne physique, peu importe qu'elle soit engagée par l'employeur ou par un tiers aux termes d'un accord avec l'employeur.» (voir page 75). L'intimée NAC a soumis qu'il n'appartenait qu'au commissaire du travail de décider s'il y a transmission de droit au sens de l'article 45 et a référé à l'arrêt *Syndicat canadien des travailleurs du papier (section locale 1495) c. Domtar Inc.*, précité, note 116. Le juge Benoît, après avoir commenté les ententes intervenues entre France Film et NAC était d'avis que: «Il m'apparaît qu'on ne devrait pas parler, en l'occurrence, de transmission de droits.» (voir page 76).

Il est intéressant de constater que toutes les décisions, que nous avons repérées, ont été rendues avant les modifications apportées par le législateur aux dispositions anti-briseurs de grève en 1983. À cette époque, l'article 46 C.t. était libellé différemment et mentionnait que le Commissaire du travail pouvait rendre toute ordonnance pour constater la transmission des droits et obligations visés par l'article 45 C.t. Il n'était pas certain que le Commissaire du travail de l'époque détenait une compétence exclusive alors qu'aujourd'hui, l'article 46 C.t. lui confère cette compétence exclusive¹³⁴. Par ailleurs, à cette époque, il n'y avait pas d'équivalent à l'article 109.1 b) C.t. actuel. Les tribunaux, qui reconnaissaient déjà que le terme «personne» mentionné dans l'article 109.1 a) C.t. ne comprenait que les personnes physiques et non les personnes morales, s'interrogeaient sur l'application possible de l'article 109.1 a) C.t. aux employés, personnes physiques, d'un autre employeur engagé par l'employeur dont les salariés sont en grève ou en lock-out¹³⁵.

134. Voir A. BARRÉ, *loc. cit.*, note 127, 181, note infrapaginale 1, où, par ailleurs, l'auteur note que la disparition du terme «constater» dans le libellé de l'article 46 C.t. peut modifier le caractère de l'application automatique de l'article 45 C.t. Le législateur a, par conséquent, confirmé l'interprétation de certaines décisions des tribunaux et répondu aux interrogations de certaines autres: voir *Syndicat des travailleurs du papier (section locale 1495) c. Domtar Inc.*, précité, note 116; *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5; *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5; *Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, précité, note 5.

135. Cette question n'est plus pertinente aujourd'hui vu l'adoption par le législateur de l'article 109.1 b) C.t. qui couvre expressément cette situation, mais exclut tout de même l'exécution des services de ces employés dans l'établissement. Voir *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée*, précité, note 34; *Syndicat des employés du théâtre Saint-Denis c. France Film Inc.*, précité, note 5.

Suivant la loi actuelle, dorénavant, on doit obligatoirement s'adresser au préalable au Commissaire du travail pour faire constater la transmission des droits en vertu de l'article 45 C.t.¹³⁶ Le Tribunal du travail¹³⁷ et la Cour supérieure n'ont plus aucune compétence à cet égard vu le libellé actuel de l'article 46 C.t. Par ailleurs, l'article 109.1 a) C.t. ne couvre que l'embauche de personne physique par l'employeur dont les salariés sont en grève ou en lock-out et les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur sont régis par l'article 109.1 b) C.t.

En plus des décisions du Tribunal du travail qui ont reconnu et appliqué le transfert des droits en vertu de l'article 45 C.t. afin de conclure que les plaintes n'étaient pas adressées au bon employeur, seules deux décisions de la Cour supérieure¹³⁸ reconnaissent explicitement que l'article 45 C.t. peut avoir des effets sur la portée des dispositions anti-briseurs de grève.

À ce propos, il est opportun de se questionner sur la portée des effets de l'article 45 C.t. sur les dispositions anti-briseurs de grève puisque son application semblent être reconnus par les tribunaux¹³⁹.

136. D'autant plus que l'application de l'article 45 C.t. ne semble plus automatique, voir A. BARRÉ, *loc. cit.*, note 127, 181 note infrapaginale 1.

137. Sauf en ce qui concerne sa compétence en appel d'une décision du Commissaire du travail en vertu de l'article 118 C.t.

138. *Syndicat des travailleurs du papier (section locale 1495) c. Domtar Inc.*, précité, note 116; *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, précité, note 5.

139. Nous sommes d'avis que les modifications au *Code du travail* ultérieures au prononcé des jugements mentionnés plus haut ne portent pas atteinte à la reconnaissance par les tribunaux que l'article 45 C.t. a des effets sur la portée des dispositions anti-briseurs de grève. En effet, les modifications à l'article 46 C.t. ne touchent que le processus de reconnaissance de la transmission des droits, quoiqu'elles puissent avoir une certaine

Au regard de ces effets plusieurs problèmes d'interprétation ou d'application surgissent. Nous nous restreindrons cependant aux problèmes relatifs à l'interaction de l'article 45 C.t. sur les dispositions anti-briseurs de grève. En ce qui concerne l'interprétation de l'article 45 C.t., nous référons le lecteur à la littérature et la jurisprudence abondantes sur le sujet¹⁴⁰.

Un premier problème d'application concerne l'interprétation des termes «établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré» utilisés par législateur aux articles 109.1 b), c), e), f) et g) C.t. Par les mots «où la grève ou le lock-out a été déclaré», le législateur vise-t-il uniquement l'établissement où la grève ou le lock-out a été effectivement déclaré ou s'agit-il plutôt de tout établissement où des salariés faisant partie de l'unité de négociation sont en grève ou en lock-out?¹⁴¹ La réponse à cette question pourrait être importante, lorsqu'il y a application de l'article 45 C.t., au regard d'un transfert de production dans un autre établissement ou dans un établissement nouvellement créé par l'employeur¹⁴² ou en encore dans le cas d'un nouvel employeur.

influence sur l'octroi d'injonction provisoire ou interlocutoire vu les délais qui peuvent être encourus. Tandis que celles relatives aux dispositions anti-briseurs de grève survenues en 1983 circonscrivent certaines prohibitions sans qu'il y ait d'influence sur les effets de l'article 45 C.t.

140. Voir note 128.

141. Quant au terme «établissement», il a fait l'objet d'une étude particulière, *infra*, p. 127.

142. En effet, les tribunaux ont défini le terme «établissement», mais n'ont pas interprété les termes «où la grève ou le lock-out a été déclaré». Cette terminologie est-elle statique ou évolue-t-elle avec l'environnement de l'employeur? Quelle est la situation d'un employeur qui, au cours d'une grève, change d'établissement temporairement en utilisant des personnes

À notre avis, un élément de la réponse se retrouve à l'article 109.1 d) C.t. où le législateur prohibe l'utilisation, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, de personnes autres qu'un salarié qu'il emploie dans un autre de ses établissements, sauf si, dans ce dernier, des salariés font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. En utilisant cette formulation, le législateur reconnaît implicitement qu'il peut y avoir d'autres établissements de l'employeur qui continuent la production, sous réserve de la présence de fonctions exécutées par des salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out et de situations particulières. Il nous semble donc que les termes «établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré» visent tout établissement où des salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, exécutent leur prestation de travail et que ces termes évoluent en fonction de la portée intentionnelle de l'unité d'accréditation¹⁴³.

embauchées avant le début de la phase des négociations? Dans ces cas, l'article 109.1 a) C.t. qui a une portée générale est respecté et ce nouvel établissement pourrait ne pas constituer l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, puisqu'aucune autre interdiction ne prohibe cette situation. Suivant une interprétation restrictive, il serait donc loisible pour un employeur dans le secteur du transport, par exemple, de déplacer son local dans un autre lieu, tout en conservant l'ancien qui fait l'objet d'une grève ou d'un lock-out dans le but d'y revenir, et de continuer à opérer, sous réserve de l'application de l'article 45 C.t. Dans le cas d'une interprétation large, ce nouvel établissement constituerait un établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré.

143. Sur cette question, voir , Yves-Marie MORISSETTE, «Quelques orientations nouvelles dans les données juridiques des conflits du travail» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 99, 115. Cependant, cet article a été rédigé avant les amendements survenus en 1983, voir *supra*, p. 19.

Dans le cas d'un employeur ouvrant un nouvel établissement ou transférant sa production dans un autre établissement, suivant les circonstances, il pourrait s'avérer difficile de prouver qu'il s'agit des fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. Il faudra alors exercer les recours prévus aux 45 et 46 C.t., ou encore à l'article 32 C.t. relatif à la détermination de l'unité d'accréditation, avant de procéder à des plaintes pénales ou à un recours en injonction, sous réserve dans ce dernier cas, d'une preuve de l'inefficacité de ces premiers recours et de la plainte pénale.

Dans le cas d'un nouvel employeur, le même raisonnement peut s'appliquer car, selon nous, il se retrouve dans la même situation que l'employeur originel. S'il y a application de l'article 45 C.t., nous nous retrouvons en présence de deux employeurs liés par une seule convention collective avec un syndicat¹⁴⁴. Dans cette situation, à notre avis, chaque employeur possède ses propres établissements et le nouvel employeur, lié par la convention collective s'il y a eu recours en vertu de l'article 46 C.t., voit ses salariés, utilisés pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out de l'employeur originel, couverts par l'unité d'accréditation¹⁴⁵. Ces salariés se retrouvent donc, par l'effet de la loi, en grève ou en lock-out et le nouvel employeur sera

144. En effet, l'application de l'article 45 C.t. n'a pas pour effet de créer deux accréditations non plus que deux unités de négociation distinctes juridiquement de la première: R. P. GAGNON, *loc. cit.*, note 128, 86.

145. La définition de convention collective (article 1 d) C.t.) permet, selon nous, cette conclusion.

tenu de respecter les dispositions anti-briseurs de grève applicables à sa nouvelle situation juridique.¹⁴⁶

Un deuxième problème découle de l'article 109.1 b) C.t. qui permet de recourir aux services d'un entrepreneur. Quel est l'effet de cet article, en tenant compte de l'article 45 C.t., à l'égard d'une personne morale, d'une personne agissant sous le couvert d'une personne morale et d'une personne qui exerce seule ses activités, sous une raison sociale ou autrement? Dans ces cas, doit-on appliquer les prescriptions de l'articles 109.1 a), qui prohibe l'embauche de personnes après le début de la phase des négociations, et de l'article 109.1 d) C.t., applicable à une personne autre qu'un salarié?

La personne morale qui est légalement constituée en vertu des lois fédérale ou provinciale n'est pas une personne physique et, en conséquence, l'exigence de l'article 109.1 a) C.t. ne s'applique pas. Cependant, s'il y a application de l'article 45 C.t. et malgré l'article 109.1 b) C.t., elle devra respecter les prohibitions de l'article 109.1 C.t. en ce qui concerne les employés visés par le transfert d'entreprise.

Il en est de même pour la personne agissant sous le couvert d'une personne morale, dans la mesure où elle est considérée comme salarié de celle-ci. Si la personne est soit, administrateur, officier,

146. Un auteur semble également de cet avis: voir P. VERGE, *loc. cit.*, note 97, 636. Voir à ce sujet Y.-M. MORISSETTE, *loc. cit.*, note 143, 114 et Louis GARANT, *Les briseurs de grève et le Code du travail*, coll. «Études et recherches», Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1982, p. 19, dont une synthèse est reproduite à (1981) 2 *Le Marché du Travail* 50.

actionnaire, ou cadre, ou encore les quatre à la fois, mais qu'elle ne constitue pas un salarié, elle est donc une personne autre qu'un salarié. Dans ce dernier cas, à notre avis, elle devra respecter les dispositions de l'article 109.1 a) C.t., dans la mesure où sa relation juridique reflète l'existence d'un contrat de travail et, dans ce cas, pour agir dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, elle devra avoir été embauchée par le nouvel employeur, avant le début de la phase des négociations puisqu'il s'agit d'une personne physique.

Une personne qui exerce seule ses activités, sous une raison sociale ou autrement, constitue une personne physique. Dans ce cas, si elle n'est pas considérée comme un salarié de l'employeur donneur d'ouvrage, le transfert des droits et de l'accréditation en vertu de l'article 45 C.t., , pourrait n'avoir qu'un effet théorique. En effet, cette personne ne peut faire l'objet d'une accréditation car il ne s'agit pas d'un salarié au sens du *Code du travail*.¹⁴⁷ Elle devra donc respecter les prescriptions de l'article 109.1 b) C.t. uniquement puisqu'elle est un entrepreneur.

Nous constatons que l'effet de l'application de l'article 45 C.t. sur les dispositions anti-briseurs de grève suscite beaucoup de questions auxquelles nous n'avons que peu de réponse. Toutes les décisions des tribunaux datent du début des années 1980, avant même les modifications de 1983. Depuis ce temps, l'article 46 C.t. a été modifié et des arrêts importants ont été rendus concernant l'article 45 C.t.

147. Voir à ce sujet, Y.-M. MORISSETTE, *loc. cit.*, note 143, 112.

De plus, plusieurs nouvelles technologies ont modifié les modes de production autant des biens que des services.

Il s'agit d'une question où tous, auteurs et praticiens, sombrent dans l'incertitude. Par exemple, quelle est la situation d'un employeur, dont les salariés sont en grève ou en lock-out, qui sous-traite ses services à un tiers lorsque celui-ci, de l'extérieur l'établissement, a accès au banques de données de l'employeur par lien informatique? Cette situation est-elle prohibée par les dispositions anti-briseurs de grève? Par ailleurs, comment les tribunaux traiteraient la situation d'un employeur qui contracterait avec un sous-traitant, mais qui résilierait le contrat la veille de l'audition sur l'application de l'article 45 C.t.?

Il nous apparaît souhaitable que les tribunaux se prononcent sur l'interaction de l'article 45 C.t. et des dispositions anti-briseurs de grève afin de permettre aux justiciables d'en connaître la portée juridique.

III- L'ÉTUDE JURIDIQUE DE LA TERMINOLOGIE DE L'ARTICLE 109.1 C.T.

Dans cette partie, nous verrons les différents termes utilisés par le législateur qui ont fait l'objet d'une interprétation par les tribunaux ainsi que de commentaires de la doctrine, s'il y a lieu. Notre plan suit l'ordre d'utilisation des termes par le législateur dans les dispositions anti-briseurs de grève.

1- L'INTERPRÉTATION JUDICIAIRE DE L'OBJECTIF DU LÉGISLATEUR

Les tribunaux lors de leur interprétation des dispositions anti-briseurs de grève ont émis des commentaires sur leur perception de l'intention du législateur. Nous désirons faire état de ces réflexions pour déterminer si celles-ci correspondent aux objectifs du législateur que nous avons identifiés plus haut¹.

La première décision qui traite de la question remonte à 1979 où le juge Claude Benoît de la Cour supérieure dans le cadre d'une requête en injonction interlocutoire provisoire soutient que:

«Le Législateur a entendu rétablir l'équilibre des forces entre les parties patronale et syndicale. Il est clair que si le Législateur n'a pas voulu fermer les établissements, il a voulu paralyser considérablement leurs opérations. S'il a légiféré en ce sens, il faut présumer qu'il recherchait le bien commun. À quelle fin a-t-il voulu ce nouvel équilibre des forces en conflit? Nul doute que le but est d'amener la conclusion de

1. Voir *supra*, p. 12.

conventions collectives plus raisonnables dans les meilleurs délais sans que n'interviennent la violence contre les personnes et le vandalisme contre les biens.»²

Toutes les autres décisions des tribunaux ont repris les deux éléments qui ressortent de ce passage concernant l'interprétation judiciaire de l'objectif du législateur: le maintien de l'équilibre des forces en présence au début de la phase de négociation et la diminution de la frustration ainsi que de la tension lors des conflits dues à l'utilisation de briseurs de grève par l'employeur et, par conséquent, de la violence qui peut en découler.

Dès les premières années d'application des dispositions anti-briseurs de grève, le Tribunal du travail a établi que le législateur ne désirait pas interdire toute production de la part de l'employeur³. Ce dernier désirait plutôt faire échec à la frustration, et la tension qui en découle, vécue par les salariés lorsque d'autres personnes font leur

-
2. *Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James*, [1979] C.S. 738, 744. D'autres jugements de la Cour supérieure ont maintenu cette position: *Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Marché Bernard Lemay Inc.*, D.T.E. 87T-979 (C.S.): «Il s'agit d'une loi d'intérêt public que le législateur a voulu implanter au Québec pour limiter la longueur des conflits»; *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 434, S.I.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, D.T.E. 88T-614 (C.S.): «Les dispositions anti-briseurs de grève veulent promouvoir un certain équilibre durant une grève légale»; *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, D.T.E. 89T-522 (C.S.): «Le tribunal retient les propos du juge Benoît dans *Métallurgistes unis d'Amérique*».
3. *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, [1980] T.T. 260: «L'article 109.1 n'a pas pour but d'interdire en soi et sans considérer son objet, tout travail effectué au déclenchement de la grève par des salariés de l'unité affectée».

travail alors qu'ils exercent un droit reconnu par la loi⁴. Un autre objectif visé par le législateur, selon le Tribunal, est de mettre un terme à des actes de violence suscités par la présence de personnes provenant de l'extérieur de l'entreprise⁵ et d'éviter les provocations⁶. Plus récemment, le Tribunal⁷ soumettait que le but des dispositions anti-briseurs de grève visait à maintenir, depuis le début de la phase des négociations jusqu'à la fin de la grève ou du lock-out, le rapport de force existant dans l'entreprise entre l'employeur et le syndicat.

-
4. *Procureur général du Québec c. Imco Container (Canada) Ltd*, T.T. Drummond, n° 405-28-000001-79, 30 septembre 1980, j. Burns: «Cette législation a été introduite à la demande des centrales syndicales en vue de trouver un remède à la situation frustrante pour un salarié causée par le fait de voir quelqu'un d'autre effectuer son travail, alors qu'il exerce un droit qui lui est spécifiquement reconnu par la loi... Le but visé était de réduire, autant que faire se peut, la tension qui existe normalement entre les parties à l'occasion des conflits. Le but n'est sûrement pas atteint lorsqu'un salarié constate que son travail est effectué par quelqu'un d'autre».
 5. *Travailleur unis du pétrole, local 2 c. Shell Canada Ltée*, T.T. Montréal, n° 500-28-000043-802, 9 janvier 1981, j. Beaudry: «Ces dispositions ont été adoptées dans le but de mettre un terme à des actes de violence suscités par la présence d'intervenants de l'extérieur de l'entreprise, communément appelés «scabs» et dont l'activité a pour effet de diminuer, du côté syndical, l'impact économique ou même psychologique d'une grève efficace».
 6. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, [1986] T.T. 29: «Avec des nuances certes, à la base des dispositions anti-scab, est l'interdiction faite à des «étrangers» de venir prendre le travail des grévistes afin d'éviter les provocations»; *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, D.T.E. 92T-90 (T.T.): «le législateur a limité l'interdiction dans de tels cas (établissement) vraisemblablement en fonction de l'intensité de la provocation pour les salariés en conflit».
 7. *Tremblay c. Société nationale de Fiducie*, [1989] T.T. 76. Voir également *Gauthier c. Société des hôtels Méridiens (Canada) Ltée*, D.T.E. 90T-1144 (T.T.): «Or ce n'est ni la lettre ni l'esprit de la loi que le rapport de force existant lors du début de la phase des négociations soit modifié de la sorte pendant la grève»; *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, D.T.E. 91T-830 (T.T.): «Il y a lieu de rappeler la notion essentielle retenue par la Cour d'appel (elle emploie le mot philosophie), l'employeur ne peut, en temps de négociation et de grève, se trouver du sang neuf par embauchage en vue de remplacer des grévistes (*Guérard c. Groupe I.P.A.*, [1984] C.A. 327, 329)». Voir à ce sujet Jean BAZIN, «Chroniques. La loi anti-briseurs de grève: où en sommes-nous?», (1984) 44 *R. du B.* 600.

Selon le Tribunal, le maintien du rapport de force permet de minimiser les tensions durant un conflit de travail et d'éviter le plus possible des provocations, pouvant dégénérer en manifestation de violence sur les lignes de piquetage, du sabotage ou d'autre violation de l'ordre public.

L'interprétation de l'objectif du législateur retenue par le Tribunal du travail est conforme à celle émise par la Cour d'appel⁸.

À notre avis, ces jugements permettent de constater que les tribunaux ont adopté et entériné les objectifs⁹ soutenant l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève par le législateur. Ils ont reconnu les objectifs du maintien de l'équilibre des forces existant entre les parties au début de la phase des négociations ainsi que de la réduction de la frustration et de la violence qui peuvent découler de l'utilisation par l'employeur de briseurs de grève.

8. *Travailleurs unis du pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, [1983] C.A. 162: «Il n'est pas aussi clair que le voudrait l'appelant qu'en adoptant cet article le législateur désirait paralyser complètement les opérations de l'employeur. Qu'il ait voulu que les parties en arrivent à la conclusion de conventions collectives négociées sans violence ni vandalisme, soit, mais qu'il ait désiré atteindre cette fin en empêchant toute production ne m'est pas aussi évident. Ceci ressort de la non-étanchéité de la clause. Dans cette optique, le texte même se concilie avec le but et l'esprit de la loi en général»; *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 7: «Le rapport de force qui existait lors du début de la phase des négociations ne doit pas être modifié pendant une grève ou un lock-out pour permettre à ce que j'appellerais du «sang neuf» de venir - à titre de nouveau cadre ou de remplaçant - exécuter les fonctions d'un salarié en grève ou «lock-outé». Libre à l'employeur de remplacer des cadres ou d'en embaucher de nouveaux mais ces derniers ne peuvent, pendant la grève, exécuter les fonctions d'un salarié».

9. Voir *supra*, p. 12.

2- «GRÈVE DÉCLARÉE CONFORMÉMENT AU PRÉSENT CODE OU LOCK-OUT»

Le paragraphe introductif¹⁰ exige, pour qu'il y ait application des dispositions anti-briseurs de grève, le respect de toutes les conditions requises¹¹ par le *Code du travail* pour déclencher une grève. Dans le cas d'un lock-out, les dispositions anti-briseurs de grève s'appliquent automatiquement que celui-ci soit légal ou non.

Quelles sont les conséquences du défaut par l'association accréditée de respecter intégralement les dispositions du code relatives à l'acquisition du droit à la grève et à la déclaration de la grève? Est-ce que ce non-respect a pour effet de suspendre l'application des interdictions énumérées à l'article 109.1 C.t.?

À cet égard, la principale interrogation qui ressort de la jurisprudence repose sur les conséquences du non-respect par une association accréditée de l'article 20.2 C.t., qui exige un vote de grève au scrutin secret, puisqu'en vertu de l'article 20.4 C.t., l'inobservation de l'article 20.2 C.t. ne donne ouverture qu'à une plainte pénale; le défaut de tenir un vote de grève au scrutin secret n'invalide donc pas la grève et celle-ci ne sera pas considérée illégale.

10. «Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur». Le libellé de l'ancien préambule de l'article 97a C.t. se lisait comme suit: «Il est interdit à un employeur:». L'élément de légalité de la grève était mentionné dans chacun des paragraphes de l'article.

11. Voir *supra*, p. 25, note 54, concernant la distinction entre l'acquisition du droit à la grève et la déclaration de la grève.

Il existe très peu de commentaires en doctrine sur cette question. À cet égard, un auteur, le professeur Claude D'Aoust, affirmait ce qui suit: «Une grève déclarée conformément au Code est une grève qui ne contrevient à aucune des dispositions du Code»¹². Un autre auteur affirmait que le non-respect de l'article 20.2 C.t. entraînait l'inapplicabilité des dispositions anti-briseurs de grève¹³.

En s'inspirant de ces commentaires, est-ce qu'il serait possible qu'une grève déclarée sans respect des conditions de l'article 20.2 C.t. puisse tout de même être légale¹⁴ et que, malgré cela, les interdictions de l'article 109.1 C.t. n'aient pas d'effet pour l'employeur puisque que la grève n'aurait pas été déclarée conformément au *Code du travail*.¹⁵ Bien que cette interprétation puisse être séduisante, le Tribunal du travail ne l'a pas retenue.

En effet, dans une décision récente qui semble mettre fin à la controverse¹⁶, le juge Saint-Arnaud fut d'avis que l'inobservation de

-
12. Jean BAZIN, Claude D'AOUST et Claude G. MELANÇON, «Les mesures anti-briseurs de grève» dans Michel BROSSARD (dir.), *La loi et les rapports collectifs du travail*, Actes de colloque n° 14, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1984, p. 80. Ce commentaire faisait suite aux modifications législatives importantes effectuées en 1983 (voir *supra* p. 19). Ces nouvelles dispositions modifiaient le paragraphe introductif tel qu'il existe aujourd'hui. Auparavant, chaque interdiction référait au paragraphe 46 C.t. (l'équivalent de 58 C.t. aujourd'hui). Ces modifications laissaient donc place à interprétation d'où l'interrogation des intervenants de l'époque.
13. Jean BAZIN, «Loi anti-briseurs de grève: où allons-nous?», (1981) 41 *R. du B.* 833, 838.
14. En effet, la sanction ne peut être qu'une plainte pénale, voir les articles 20.4 et 142 C.t.
15. Cet argument fut soulevé devant le Tribunal du travail dans *Syndicat des employés du théâtre St-Denis c. France-Film Inc.*, [1981] C.S. 69. Cependant, le Tribunal ne l'a pas retenu.
16. *Gauthier c. Société des hôtels Méridien (Canada) Ltée*, précité, note 7. Dans *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957*

l'article 20.2 C.t. et son effet sur le caractère illégal d'une grève demeurent limités à la sanction découlant d'une poursuite pénale, tel que prévu à l'article 20.4 C.t.¹⁷ Donc, le non-respect de l'article 20.2 C.t. n'a pas pour effet d'empêcher l'application des dispositions anti-briseurs de grève¹⁸.

(S.C.F.P. - F.T.Q.) c. *Hydro-Québec*, précité, note 6, le juge Bernard Lesage appuie la décision du juge Saint-Arnaud en s'exprimant comme suit: «Cette jurisprudence est demeurée incontestée et a acquis, en conséquence et par sa logique interne, une crédibilité évidente quant à cet aspect». Voir également *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, [1993] T.T. 502, 507 (jugement porté en appel, C.S. Québec 200-36-000108-936) qui va dans le même sens que la décision du juge Saint-Arnaud sans y référer.

17. *Gauthier c. Société des hôtels Méridien (Canada) Ltée.* précité, note 7, 9-10. Confirmant ainsi d'autres jugements rendus par le Tribunal du travail. Voir *Syndicat des employés du théâtre St-Denis c. France-Film Inc.*, précité, note 15: «L'article 109.1 est applicable indépendamment des exigences de l'article 20.2»; *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers du Québec c. Centre hospitalier Robert-Giffard*, T.T. Québec, n° 200-28-000070-794, 20 décembre 1979, 2-3; *Fisette c. Automobile Drainville Inc.*, D.T.E. 82T-816 (T.T.) où le juge Robert Burns était d'avis que le fait de ne pas observer les dispositions de l'article 20.2 C.T. quant au vote de grève ne donne ouverture qu'à un recours pénal en vertu de l'article 20.4 C.T.; *Herbute c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, D.T.E. 88T-1066 (T.T.) où le juge Bernard Prud'Homme soutenait que la preuve du respect ou non des prescriptions de l'article 20.2 C.t. n'a aucun impact sur l'élément de l'infraction «grève déclarée conformément au Code». En effet, l'article 20.4 C.t. prévoit que la sanction à l'inobservance de cette obligation entraîne une sanction pénale et c'est la seule sanction qui y est attachée.
18. *Gauthier c. Société des Hôtels Méridiens (Canada) Ltée.* précité, note 7: «L'article 109.1 est applicable indépendamment des exigences de cette disposition (art. 20.2 C.t.)...Je ne disconviens pas que lorsque le législateur emploie l'expression «grève déclarée conformément au présent Code», il vise une grève qui respecte toutes les dispositions du Code, tant celle relative au délai, prévue à l'article 58 que celle relative au processus menant à son déclenchement, prévue à l'article 20.2 C.t. Il emploie sous forme négative la même expression à l'article 142 C.t. Toutefois, l'inobservation de l'article 20.2 C.t. et son effet sur le caractère illégal d'une grève, demeurent précisément limités à une sanction découlant d'une poursuite pénale comme le stipule l'article 20.4 C.t. De manière expresse, le législateur a stipulé précisément sur cette question et ce texte, qui prête peu à interprétation, m'apparaît explicite. Manifestement, le législateur n'a pas voulu que l'accomplissement ou non des obligations prévues à l'article 20.2 C.t. puisse avoir d'autres effets que de donner lieu à une poursuite pénale. On peut facilement imaginer à quel degré d'incertitude et d'imprécision serait soumise l'application des

Au passage, il faut noter que l'article 151 C.t. prévoit qu'aucun acte de procédure fait en vertu du présent code ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure. À notre avis, cet article couvre le non-respect des aspects procéduriers de la déclaration de la grève, notamment ceux relatifs aux différents avis au Ministre afin d'exercer le droit de grève.¹⁹ De plus, un comportement irrégulier dans le fonctionnement interne du syndicat ne concerne que les salariés et ne fait pas obstacle à l'application de l'article 109.1 C.t.²⁰.

Puisque le non-respect de l'article 20.2 C.t. n'empêche pas l'application des dispositions anti-briseurs de grève et que les actes de procédure ne doivent pas être considérés comme nuls pour vice de

dispositions anti-briseurs de grève si l'employeur avait à jouer un rôle de gardien de la démocratie syndicale. Au lieu de risquer de paralyser les effets de ces dispositions importantes du Code, le législateur, tout en désirant protéger le droit des salariés de s'exprimer librement au moment d'un vote de grève, a laissé uniquement à ces derniers (ainsi qu'au procureur général) le droit de s'en plaindre en recherchant une condamnation pénale contre les personnes qui ont transgressé le processus menant au déclenchement de la grève (*art. 20.4 C.t.*)» (Les italiques sont de nous).

19. Dans *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 16, le juge a émis l'opinion que le défaut de donner l'avis au ministre suivant l'article 58.1 C.t. n'a pas pour effet d'empêcher l'application de l'article 109.1 C.t. Signalons également une décision du Tribunal du travail dans *Archambault c. La Presse Ltée*, [1982] T.T. 384, où, à la page 387, le juge exprimait l'opinion suivante: «Il est de l'essence d'une grève déclarée conformément au code qu'elle soit un mouvement concerté de retrait du travail en même temps de tous les salariés visés par une même unité oeuvrant dans un même établissement, indépendamment et au-delà des exigences du délai légal ou, si requis, de l'avis au ministre ou encore du problème des services essentiels».
20. *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 16. Le juge était d'avis que l'employeur n'a pas à intervenir dans le fonctionnement du syndicat.

forme ou irrégularité de procédure, quelles sont donc les conditions que le législateur a voulu que les syndicats respectent afin qu'une grève soit déclarée conformément au *Code du travail*?

Suivant la jurisprudence, il semble que le préambule de l'article 109.1 C.t. exige qu'il y ait une grève au sens de l'article 1 g) C.t.²¹ et que le droit à la grève soit acquis par l'association accréditée²² conformément à l'article 58 C.t.²³. Seuls ces éléments peuvent avoir pour effet, selon nous, de suspendre l'application des dispositions anti-briseurs de grève²⁴. Dans tous les autres cas, les interdictions de l'article 109.1 C.t. s'appliquent et doivent être respectées.

En définitive, le terme «déclarée» dans le libellé de l'article semble avoir été ignoré par la jurisprudence puisque celle-ci n'a retenu que le critère d'acquisition du droit à la grève pour l'application des dispositions anti-briseurs de grève réservant ainsi l'effet du critère de

-
21. La définition légale de la grève est la suivante: «la cessation concertée de travail par un groupe de salariés». Voir *supra*, p. 24.
22. La déclaration de la grève appartient au syndicat et non à la majorité des salariés concernés: voir *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 16.
23. C.t., art. 58: «Le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception par le ministre de la copie de l'avis qui lui a été transmise suivant l'article 52.1 ou qu'il est réputé avoir reçue suivant l'article 52.2 (...)».
24. Dans *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, précité, note 16, le juge présume six conditions pour déclarer une grève conformément au présent code: 1) un syndicat accrédité; 2) négociation selon l'article 52 C.t. et suiv.; 3) participation aux séances de conciliation, le cas échéant; 4) respect des délais, dont celui de l'article 58; 5) vote majoritaire au scrutin secret des membres présents à une assemblée convoquée régulièrement; 6) envoi d'un avis au ministre selon l'article 58.1 C.t. Ces conditions sont intéressantes d'un point de vue didactique. Cependant, avec déférence pour l'opinion contraire, seules en définitive la première et la troisième sont nécessaires pour l'application de l'article 109.1 C.t.

déclaration à l'application des plaintes pénales seulement. De plus, la jurisprudence semble avoir été influencée par le libellé de l'ancien article 109.1 C.t. où le législateur référerait explicitement à l'article 58 C.t. pour déterminer si une grève était déclarée conformément au Code. Ajoutant à cela l'intention manifeste du libellé de l'article 20.4 C.t., la jurisprudence en a conclu que seul le respect de l'article 58 C.t., outre qu'il s'agisse d'une grève au sens de l'article 1 g) C.t., est exigé pour l'application des dispositions anti-briseurs de grève. Il aurait peut-être fallu que le législateur précise les dispositions du Code qu'il désirait voir respecter pour l'application des dispositions anti-briseurs de grève. À tout le moins, cela aurait évité les difficultés d'interprétation que la jurisprudence a, à notre avis, maintenant réglées.

3- «UTILISER»

Le terme «utiliser» est mentionné dans toutes les interdictions de l'article 109.1 C.t. Nous désirons faire état d'une décision du Tribunal du travail²⁵ où le juge Bernard Lesage s'est prononcé sur le sujet.

25. *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 6: Dans cette décision, la défenderesse est accusée d'avoir violé l'article 109.1 c) C.t. en utilisant, pendant une grève, trois salariés faisant partie de l'unité de négociation alors en grève. Envisageant de faire une grève, le syndicat a transmis au Conseil des services essentiels, une liste des services qu'il entendait maintenir lors d'une grève. La particularité de cette liste est qu'elle établit un état d'effectifs variables à maintenir dans les régions administratives pour la période visée. Certains jours, seuls des services essentiels qualifiés de «minimums» étaient assurés par le poursuivant dans certaines régions tandis que les mêmes jours, le syndicat maintenait des services dits «maximums» dans les autres régions. Ces services «maximums» signifiaient l'affectation de tout le personnel normalement

Dans un premier temps, le juge déclare que le fait matériel de l'article 109.1 c) C.t. consiste dans l'utilisation des services d'un salarié en grève. Ce concept d'utilisation doit apparaître de la preuve et toutes les circonstances du fonctionnement de l'entreprise doivent être prises en compte pour en détecter l'existence.²⁶

Nous devons préciser qu'il ne s'agit que d'un fait matériel parmi d'autres qui doivent apparaître de la preuve. Cependant, nous pouvons retenir que les propos du juge s'appliquent à toutes les interdictions en les adaptant et que, pour circonscrire le concept d'utilisation, toutes les circonstances du fonctionnement de l'entreprise seront examinées.

Concernant le terme «utiliser», le juge soutient que le sens premier et logique, dans le contexte, n'est pas passif et ne se limite pas à

au travail et suivant l'horaire régulier; cela excluait cependant le temps supplémentaire. Les trois salariés, à des dates différentes et pour des raisons différentes, ont travaillé au-delà du temps normal de travail. Il ressort de la preuve que dans chacun des cas, aucun représentant de l'employeur n'a exigé des salariés qu'ils effectuent du temps supplémentaires. Les salariés ont agi instinctivement ou par conscience professionnelle sous l'effet de contraintes externes et malgré les instructions du syndicat au sujet du temps supplémentaire. Selon le juge, les salariés étaient régis par une liste de service essentiel qui avait modifié les conditions de travail. Ce n'était donc pas à l'employeur de s'assurer que le fonctionnement de la grève était suivi par les salariés personnellement. Cela, d'après l'économie du Code et en particulier de l'article 12, relevait du syndicat. Si l'employeur par quelque manoeuvre s'était trouvé à demander ou à convenir que du travail soit exécuté en dehors de l'horaire normal, alors très certainement il serait relié matériellement à l'utilisation des services des salariés. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'article 146.2 C.t. oblige l'employeur à rester neutre et contraint le syndicat à poser les gestes nécessaires pour faire respecter la liste des services essentiels. Voir à cet effet, *Gouin c. Hôpital de Montréal pour enfants*, D.T.E. 94T-150 (T.T.).

26. *Id.*, 11.

signifier qu'on bénéficie de services. Il s'agit plutôt de recourir à ceux-ci donc de déposer un geste de sollicitation ou au moins d'acceptation. Le juge ajoute que lorsqu'un salarié exécute un travail pour lequel il a été engagé expressément ou implicitement par un employeur, on doit constater que ses services sont utilisés par l'employeur. Toutefois, ce n'est pas le cas lorsqu'un contrat régissant le travail exclut certains services ou un travail précis. Dans ces cas, même si de tels services sont alors fournis par un salarié, on ne peut parler à coup sûr de leur utilisation par l'employeur, à moins d'une convention spéciale et ponctuelle modifiant l'entente de base.²⁷

Le terme «utiliser» semble d'après ce jugement nécessiter un geste actif ou une action (sollicitation ou acceptation) de la part de l'employeur pour recourir aux services du travailleur. Il existe une présomption contre l'employeur à l'effet que lorsqu'une personne exécute un travail pour lequel elle a été engagée, que ce soit expressément ou implicitement, elle agit pour l'employeur. Cependant, cette présomption n'est pas irréfragable et peut être repoussée par la preuve de circonstances particulières du fonctionnement de l'entreprise.

27. *Id.*, 12.

4 «PERSONNE»

Le terme «personne» utilisé par le législateur au paragraphe 109.1 a) C.t. est le premier à avoir fait l'objet d'une vive controverse²⁸. Cependant, en tout temps, l'interprétation des tribunaux a été constante.

La controverse se résume comme suit: le terme «personne» incluait-il les personnes morales ou se limitait-il aux personnes physiques?

La Cour d'appel²⁹, sous la plume du juge Claire L'Heureux-Dubé, maintenant juge puîné à la Cour suprême du Canada, a tranché le

-
28. Voir à ce sujet: Henri GRONDIN et Jean-Luc RIVARD, «Les dispositions «anti-briseurs de grève» prévues au *Code du travail*: Plus de dix ans après..», dans Rodrigue BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, pp. 465-467. Pour une analyse contemporaine, voir J. BAZIN, *loc. cit.*, note 13, 838-839; Luc MARTINEAU, «L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec)», (1980) 35 *R.I.* 555, 558.
29. *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 8. Auparavant, le Tribunal du travail et la Cour supérieure s'étaient montrés favorables à l'interprétation retenue par la Cour d'appel: *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 5, où le Tribunal était d'avis que le terme «personne» ne comprend pas l'utilisation des services d'une corporation et *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, C.S. Montréal, n° 500-05-002335-808; *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée*, J.E. 80-143 (C.S.): «Le Code du travail ne définit pas le mot «personne». La *Loi d'interprétation*, S.R.Q. 1964 c. 1 définit le mot «personne» à l'article 61 (17) de la façon suivante: le mot «personne» comprend les corporations à moins que le statut ou les circonstances particulières du cas ne s'y opposent...Il faut bien réaliser d'abord qu'il s'agit d'une personne qui n'est pas un salarié de l'employeur. Le cas des salariés est régi par les sous-paragraphe b, c et d de l'article 97a. D'une façon générale, il est interdit d'utiliser les services d'un salarié. L'article 97a interdit d'utiliser les services d'une personne qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail, uniquement lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où l'avis de négociation a été donné et la fin de la grève ou du lock-out. Le mot «embauché» est donc un mot clé pour déterminer si la personne peut, ou non, faire le travail d'un salarié en grève. Pour déterminer si le mot «personne» comprend une

débat. La Cour a interprété restrictivement le terme «personne» et était d'avis que ce terme, en corrélation avec l'utilisation par le législateur du terme «embauchée», excluait les personnes morales.

La Cour s'exprimait ainsi:

«Il est difficile de croire que le législateur se serait servi de cette terminologie s'il avait voulu viser des personnes morales...On n'embauche pas une corporation, on contracte avec elle...De tout ceci, je conclus que le mot «personne» utilisé à l'article 97a. a), *Code du travail*, ne comprend pas les corporations.»³⁰

Cette décision a eu l'effet d'une bombe et a incité le législateur à modifier le *Code du travail* afin d'étendre la portée des interdictions de l'article 109.1 C.t.³¹. Le législateur est intervenu car, selon un

corporation, il faut donc se demander si une corporation peut être «embauchée». La Cour en conclut que le mot personne, à l'article 97a, ne comprend pas les corporations». Dans ce jugement le Tribunal se rallie et réfère à l'interprétation du mot «personne» donnée par le juge McCarthy dans *Syndicat des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, C.S. Montréal, n° 500-05-003405-790, 9 mars 1979 et du juge Moisan dans *Syndicat des imprimeurs de Thetford Mines c. Joe T. Beaudoin*, J.E. 79-550 (C.S.); *Syndicat des imprimeurs de Thetford Mines c. Joe T. Beaudoin Ltée*, précité: «Les termes de l'article ne nous permettent pas de suivre les prétentions de l'appelant à l'effet que le mot «personne» mentionné dans l'article 97a a) comprend aussi bien une personne morale qu'une personne physique. On y relève les mots «les services d'une personne», le mot «salarié» et les mots «cette personne a été embauchée». Il nous apparaît donc clair que l'intention du Législateur a été de s'en tenir aux personnes physiques et de prohiber leur embauche pour remplacer les salariés grévistes ou lock-outés. Cette interprétation ressort aussi des autres paragraphes du même article qui vise évidemment l'élimination des briseurs de grève»; *Ouellet c. Zellers Ltée*, [1980] T.T. 429: «Il m'apparaît que l'utilisation...d'expressions telles que «d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié» ou encore «lorsque cette personne a été embauchée» ne peut que nous indiquer qu'on se réfère à une personne physique; une corporation ne peut remplir des fonctions de salarié, comme elle ne peut, selon le génie de la langue française, être embauchée».

30. *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précitée, note 8, 166.

31. *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q. 1983, c. 22, a. 88. Par ces modifications, le législateur a ajouté les interdictions édictées aux paragraphes 109.1 b), f) et g). Voir *supra*, p. 19.

auteur³², cette décision avait pour effet qu'un des buts recherchés par l'introduction des dispositions anti-briseurs de grève, soit le rétablissement d'un sain équilibre entre les parties au moment d'un arrêt de travail, n'était pas atteint complètement puisque l'employeur pouvait continuer sa production en utilisant les services d'une personne morale.

5- «REEMPLIR LES FONCTIONS D'UN SALARIÉ EN GRÈVE OU EN LOCK-OUT»

Les articles 109.1 a), b) et g) C.t. interdisent à l'employeur d'utiliser certaines personnes et salariés pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. *A contrario*, cela veut dire qu'il est possible d'utiliser ces personnes pour remplir d'autres fonctions que celles prohibées. À l'inverse, les autres interdictions de l'article 109.1 C.t.³³ sont strictes: il n'est pas possible, d'aucune façon, d'utiliser ces personnes dans l'établissement de l'employeur ou dans un autre de ses établissements pour exercer quelque fonction que ce soit.

Il est difficile de connaître la portée exacte des termes «remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out». En effet, dans la plupart des cas, il s'agit d'une question de fait et peu de décisions ont établi des paramètres permettant aisément de cerner un cadre

32. Gilles FLEURY, «Les dispositions anti-briseurs de grève», (1991) 8 *Le marché du travail* 6, 72.

33. C.t., art. 109.1 c), d), e), f).

théorique qui pourrait guider le praticien dans l'application et l'interprétation de ces termes.³⁴

Selon le Tribunal du travail, l'intention du législateur est assez large et ne permet pas l'utilisation de personnes afin de remplir les fonctions d'un salarié en grève, même si elles n'exécutent que partiellement ou d'une façon marginale les fonctions³⁵. Cette opinion semble constituer le courant dominant du Tribunal du travail.

À notre avis, ces décisions disposent des cas où il s'agit d'un travail couvert par l'aire de l'unité de négociation en grève; dans ces cas, selon le Tribunal du travail, aucune exécution partielle ou même marginale de ces fonctions n'est permise par toute personne visée par les dispositions anti-briseurs de grève.

34. Voir également à ce sujet, J. BAZIN, *loc. cit.*, note 13, 840-841.

35. *Procureur général du Québec c. Imco Container (Canada) Ltd*, précité, note 4, où le Tribunal est d'avis que la personne fut embauchée après le début de la phase de négociation. Elle ne peut donc pas effectuer aucun travail normalement effectué par un salarié, même partiellement. Selon le tribunal, les termes «remplir les fonctions d'un salarié» ne doivent pas être interprétés restrictivement de sorte qu'une personne puisse exécuter partiellement le travail du salarié en grève ou en lock-out; *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada c. Société Asbestonos Ltée*, [1988] T.T. 339, où le juge Robert Auclair, référant au propos du juge Burns dans *Imco Containers*, précité, note 4, opinait qu'il n'est pas nécessaire que la personne exécute toutes les fonctions du salarié en grève, même si l'exécution est marginale, les dispositions anti-briseurs de grève s'appliquent; voir également *Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 713 c. Viande Olympia Ltée*, D.T.E. 90T-85 (T.T.) où le juge Claude Saint-Arnaud effectue une application factuelle de cette règle de droit et *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, précité, note 7.

Cependant, toute l'énigme demeure lorsqu'il s'agit de déterminer si un travail constitue une fonction des salariés en grève ou en lock-out? En outre, quelle est la situation d'un travail non-exclusif ou encore d'un travail nouveau? De plus, existe-t-il une limite temporelle, géographique ou professionnelle à la portée de cette prohibition?

Dans une décision quelque peu antérieure à la décision du juge Burns dans *Procureur général du Québec c. Imco Container (Canada) Ltd*³⁶, le juge Bernard Lesage soutenait une interprétation plus large que celle retenue par le juge Burns et le Tribunal du travail. Il était d'avis qu'il n'y avait pas de contravention à l'article 109.1 a) C.t., si des personnes, non embauchées pour faire le travail de salariés en grève, font occasionnellement un travail similaire, comme accessoire de leur propre fonction³⁷. Le juge était d'avis qu'il fallait étudier la finalité ou l'objet du travail effectué afin de déterminer si la personne remplissait les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out³⁸.

36. Précitée, note 4.

37. *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, précité, note 3: «L'article 109.1 n'a pas pour but d'interdire en soi et sans considérer son objet, tout travail effectué au déclenchement de la grève par des salariés de l'unité affectée. Un travail et partant une fonction ne sont plus les mêmes s'ils ne sont plus orientés vers les même objectifs. Il faut que la différence soit substantielle et ne constitue pas un camouflage». Cette approche ne semble pas avoir été retenue, ni exclue par le Tribunal du travail. Dans les deux jugements de l'approche majoritaire, il n'y a aucune référence à la décision *Gagnon*. Concernant cet aspect, la seule référence, à notre connaissance, à la décision *Gagnon* se retrouve dans la décision *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Société Asbestonos Ltée*, [1988] T.T. 355, 358.

38. *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, précité, note 3.

Une décision plus récente du Tribunal du travail³⁹ reprend la notion de finalité mais semble la relier davantage à l'entreprise; quoique le juge fasse également, selon nous, une analyse implicite liée à la finalité de l'exécution du travail.⁴⁰ Selon cette décision, si le travail est exécuté conformément à la finalité de l'entreprise, dans la mesure où il tombe dans l'aire d'accréditation des salariés en grève ou en lock-out, il s'agira d'un travail qui ne pourra être exécuté que par les personnes visées par l'article 109.1 a) C.t., soit les non-salariés embauchés avant le jour où la phase des négociations a commencé. Par ailleurs, le juge établit que si les tâches ne s'inscrivent pas dans le cadre normal des activités de l'employeur et ne sont pas visées par l'aire d'accréditation des salariés en grève ou en lock-out, il ne s'agira pas de fonctions de salariés en grève ou en lock-out⁴¹.

39. *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Société Asbestonos Ltée*, précité, note 37, 358. Il est intéressant de constater que le juge Saint-Arnaud réfère à la décision du juge Lesage dans *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, précité, note 3, mais il refuse dans un cas d'appliquer cette dernière décision car il distingue les faits. Dans un autre cas, le juge reprend, pour soutenir son argumentation, les propos du juge Lesage à l'effet que ce n'est pas remplir les fonctions de préposé au comptoir que de se limiter à répondre à la clientèle, même pour leur expliquer qu'il y a grève, pourvu qu'il n'y ait pas prise de commande (voir page 363 du jugement).

40. En effet, discutant de la nature du travail, le juge conclut que la finalité du travail exécuté est la même que celle des salariés en grève. De plus, le juge ajoute que ce travail ne s'écarte pas de la finalité de l'entreprise. Voir *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Société Asbestonos Ltée*, précité, note 37, 358.

41. *Id.*, 363. Voir également *Houde c. Charbonneau*, [1981] T.T. 81. Dans cette décision, puisque l'entreprise que le prévenu venait d'acquérir était sous le coup d'une grève, on procéda à l'engagement d'un ancien gérant pour lui faire remplir la fonction «d'instructeur» auprès des nouveaux propriétaires. Le juge conclut que: «Pour réussir ici, il aurait fallu établir qu'Alcide Allard a substantiellement fait le travail qui aurait normalement été confié à un salarié en grève. Or, aucun d'entre eux ne

Le Tribunal du travail a également décidé qu'il n'est pas nécessaire que le travail soit effectivement fait, la seule disponibilité, moyennant rémunération pour le faire, est suffisante pour constituer une infraction⁴².

En ce qui concerne le cas d'un travail non-exclusif qui ne relève pas totalement des salariés de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, la jurisprudence ne semble pas avoir élaboré de règle.⁴³

-
- faisait la besogne d'instructeur qui a été assumée par Allard selon la preuve. Elle ne leur aurait pas été dévolue dans leur charge de travail».
42. *Charbonneau (Travailleurs unis du pétrole, local 1) c. Shell Canada Ltée*, [1980] T.T. 327, 333: «Il m'apparaît qu'il n'y a aucune distinction à faire, quant à l'utilisation des services, entre effectuer physiquement un travail et être activement, contre rémunération, à la disposition de l'employeur pour ce faire»; *Projectionnistes de vues animées de Montréal de l'Alliance internationale des employés de théâtre et des opérateurs de machines à vues animées, local 262 c. Cinéma International Canada Ltée*, D.T.E. 85T-191 (T.T.) où le juge fut d'avis qu'il n'est pas nécessaire que la personne s'occupe à plein temps à exécuter les tâches des salariés en grève. Selon le tribunal, ce qui importe, c'est qu'elle soit disponible en tout temps pour faire ce travail.
43. Deux décisions traitent de la question sans qu'il en ressorte une règle générale. Voir *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Société Asbestonos Ltée*, précité, note 37 et *Métallurgistes unis d'Amérique, syndicat local 6833 (F.T.Q.), c. Société de la Baie-James*, précité, note 2. Dans le premier cas, le juge réfère à la décision de la Cour supérieure mais doute que la solution aurait été la même si les dispositions de l'époque étaient l'équivalent de celles en vigueur aujourd'hui, notamment vu la présence actuelle de l'article 109.1 g) C.t. Finalement, ne statuant pas sur le problème des fonctions non-exclusives, le juge est d'avis que les remplaçants (à savoir les étudiants qui remplacent les salariés durant leurs vacances) des salariés en grève ne peuvent être utilisés durant la grève. Dans le dernier cas, le juge de la Cour supérieure a refusé d'émettre une injonction interlocutoire provisoire contre des étudiants affectés à des fonctions non-exclusives à l'unité d'accréditation en autant qu'il s'agisse d'étudiants embauchés avant le déclenchement des hostilités et affectés antérieurement à des fonctions communes à celles des syndiqués. Pour un commentaire de cette dernière décision, voir J. BAZIN, *loc. cit.*, note 13, 845-847.

En conclusion, les termes «remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out» sont les plus difficiles, avec le terme «établissement», à circonscrire avec certitude. Il faut bien admettre que la jurisprudence nous aide peu à définir leur portée juridique. À notre avis, bien que l'approche du juge Lesage ne semble pas avoir été entérinée totalement par le Tribunal du travail, elle ne devrait pas être écartée⁴⁴. En effet, puisque la qualification des termes «remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out» constitue une question de fait, il ne faudrait pas étudier cette question sans tenir compte du contexte de l'exécution du travail et de l'entreprise. Il nous semblerait illogique qu'un employeur puisse être reconnu coupable de gestes isolés ou fortuits, accomplis par un de ses employés, qui relèveraient d'un travail effectué normalement par un salarié en grève ou en lock-out. Il en va de même d'un travail non-exclusif à l'unité de négociation en grève pour la partie qui était exécutée légitimement par d'autres salariés que ceux en grève ou en lock-out. Il nous semble que d'analyser ces situations sans tenir compte du contexte ou de l'objet de la prestation de travail et de l'entreprise peut entraîner des résultats incohérents.⁴⁵

44. D'autant que cette approche a été reprise par le juge Saint-Arnaud dans *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Société Asbestonos Ltée*, précité, note 37.

45. Cependant un employeur ne pourra en aucun temps plaider une situation exceptionnelle pour justifier l'utilisation de personnes pour remplir les fonctions de salariés en grève ou en lock-out, sous réserve des personnes permises en vertu de l'article 109.1 a) C.t. et des cas de l'article 109.3 C.t.: *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, précité, note 7.

Si nous désirions établir un cadre d'analyse, nous serions d'avis que pour déterminer si une personne remplit les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out, il faut analyser la finalité ou l'objet du travail exécuté en conjonction avec la finalité de l'entreprise. Si la finalité du travail exécuté relève de l'aire de l'unité d'accréditation en grève ou en lock-out et est fonction de la finalité de l'entreprise alors il s'agira d'une fonction relevant des salariés en grève ou en lock-out. Dans ce cas, selon la jurisprudence du Tribunal du travail, le travail ne pourra pas être exécuté d'aucune façon, même partielle ou marginale, par toute personne qui fait l'objet d'une prohibition de l'article 109.1 C.t.

Donc, toute la question est de savoir si le travail exécuté relève d'une fonction d'un salarié en grève ou en lock-out. À cet égard, il subsiste une large zone grise qui n'est pas facile de résoudre. En effet, nous avons soulevé le cas du travail non-exclusif. Mais beaucoup d'autres situations sont ambiguës, telles le cas d'une personne qui, avec l'avènement de l'informatique, est en mesure de produire seule ses documents; le cas d'une personne qui répondrait au téléphone en dehors des heures de travail normales des salariés en grève ou en lock-out, pour en nommer que quelques-uns.

Les articles 109.1 a), b) et g) prohibent l'utilisation de personnes ou salariés pour remplir les fonctions de salariés en grève. Ce dernier élément est donc d'une importance capitale puisque, lors d'une poursuite pénale, ce fait matériel doit être prouvé hors de tout doute

raisonnable⁴⁶. Advenant le défaut par la poursuite de se décharger de son fardeau, l'inculpé devra bénéficier du doute raisonnable.

Il aurait été certes préférable, comme dans bien des situations inhérentes aux dispositions anti-briseurs de grève, que le législateur définisse, ou à tout le moins circoncrive, les termes «pour remplir les fonctions de salariés en grève». À défaut, il est à souhaiter que le Tribunal du travail ou encore la Cour supérieure, dans l'avenir, prenne le soin d'établir davantage de balises permettant aux justiciables et aux praticiens de mieux cerner cette notion qui, à notre avis, est primordiale.

6- «EMBAUCHÉE»

L'article 109.1 a) C.t. vise à prohiber l'utilisation de personne embauchée après le début de la phase de négociation pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. Les interprétations équivoques du terme «embauchée» visent notamment les cas de bénévolat, de remplacement et de promotion.

Il faut se rappeler que le terme «embauchée» a été utilisé par la Cour d'appel afin d'interpréter le terme «personne». La Cour était d'avis qu'il n'était pas possible d'embaucher une personne morale et qu'en

46. Dans le cas d'une injonction, ce fait matériel jouera sur la notion de droit clair.

conséquence, le terme «personne» doit être interprété comme signifiant une personne physique.⁴⁷

Par la suite un litige relatif à l'application des dispositions anti-briseurs de grève à des bénévoles a permis de mieux circonscrire la notion du terme «embauchée». Ce litige a permis à trois instances judiciaires de se prononcer sur la question.⁴⁸ Les faits à la base du contentieux sont simples. Lorsque la prévenue⁴⁹ a décidé de faire un lock-out, il a été convenu par les membres du conseil d'administration que l'entreprise continuerait à offrir des services à ses membres. Cependant, comme elle ne comptait que sur les services de deux cadres, il a été entendu que les membres du conseil d'administration, dans la mesure de leur disponibilité, offriraient leurs services au directeur pour remplacer les salariés affectés par le conflit. Aucun horaire de travail ne leur était imposé. Deux personnes ont offert leurs services. Une était à la retraite et l'autre travaillait comme chauffeur d'autobus pour la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal. Aucun n'avait travaillé avant pour la prévenue.

Le Tribunal du travail⁵⁰ était d'avis que pour qu'il y ait embauchage au sens de l'article 109.1 a) C.t., il suffit qu'un employeur ait retenu

47. *Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 8. Voir *supra*, p. 105.

48. Voir également à ce sujet: Denis NADEAU, «Briseurs de grève: les bénévoles à l'abri de tout soupçon!», (1978) 18 *R.G.D.* 693-703; H. GRONDIN et J.-L. RIVARD, *loc. cit.*, note 28, 463-465; L. MARTINEAU, *loc. cit.*, note 28, 559.

49. La Caisse populaire St-Charles Garnier.

50. *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, [1984] T.T. 369. Il est étonnant de

les services d'une personne pour une période limitée ou indéterminée. Le juge est d'avis que plutôt que de restreindre la portée du mot «embauchée», il faut lui donner une interprétation large et libérale⁵¹.

Cette décision a été cassée en appel par la Cour supérieure⁵². La Cour était d'avis qu'en l'absence de définition du mot «embauche», il faut se reporter aux dictionnaires pour en retrouver le sens usuel. Après une revue des différentes définitions, le juge Paul en conclut qu'il lui semble clair que l'élément clef dans la définition de l'embauche est de retenir les services de quelqu'un. En conséquence, le juge soumet que la Caisse populaire n'a pas retenu les services des administrateurs qui, tout à fait bénévolement et selon leur disponibilité, ont donné un coup de main aux cadres durant la période du lock-out.⁵³

constater que le juge Burns était d'avis qu'en présence de pur bénévolat, soit lorsqu'une personne effectue un travail sans être liée par un contrat de louage de service, l'article 109.1 a) C.t. ne s'applique pas car il ne saurait être question d'embauchage (le juge applique une décision non-rapportée de la Cour supérieure rendue par le juge Lamb dans *Syndicat des placeurs et des ouvriers de la Place des Arts c. Régie de la Place des Arts*, C.S. Montréal, n° 500-05-000212-801, le 6 février 1980). Dans le cas présent, le juge Burns refuse d'appliquer cette règle car il serait inexact, selon lui, de penser qu'il n'y a pas eu embauchage, du seul fait qu'aucun salaire n'a été versé à l'administrateur.

51. Le juge appuyait cette interprétation par les propos d'un auteur qui affirmait que: «Cette notion de «personne embauchée» dans le contexte de la loi, semble plutôt pouvoir recouvrir concrètement toute forme de rétention des services d'une personne». Voir Robert P. GAGNON, «La Loi québécoise anti-briseurs de grève: efficacité encore incertaine», (1980) *Meredith Lect.* 81, 85.
52. *Caisse populaire Saint-Charles Garnier de Montréal c. Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B), C.T.C.-F.T.Q.*, [1985] C.S. 121.
53. À notre avis, cette décision ne diffère pas tellement de celle du Tribunal du travail dans le sens où ce qui prédomine afin de déterminer si des personnes ont été embauchées, c'est la rétention des services d'une personne par un employeur. Si ce n'était de la référence à un jugement de

La Cour d'appel⁵⁴ a confirmé la décision de la Cour supérieure mais, sous la plume du juge Rothman, en a étoffé le raisonnement. Le juge admettait que le terme «embauchée», à tout le moins dans la version française, laisse planer des doutes sur l'objectif du législateur. En effet, il peut inclure toute personne dont les services sont retenus par l'employeur qu'il y ait rémunération ou non. Cependant, selon le juge, la version anglaise élimine toutes les incertitudes. Si le terme français «embauchée» peut, dans son sens large, inclure toute forme

la Cour supérieure, le juge, à notre avis et avec déférence pour l'opinion contraire, aurait failli dans son argumentation car il n'ajoute aucun élément lui permettant de casser le jugement de première instance, sauf un élément purement subjectif. En référant au jugement du juge Lamb dans *Syndicat des placeurs et des ouvriers de la Place des Arts c. Régie de la Place des Arts*, précité, note 50, le juge Paul a incorporé implicitement l'élément rémunération dans son argumentation comme critère essentiel de la définition du terme «embauchée». Le juge Lamb s'exprimait ainsi: «L'intimé n'avait envers ces personnes venant du cadre, du personnel ou du groupe des bénévoles, aucun engagement visant des rémunérations, récompenses ou bénéfices quelconques pour leurs services, lesquels sont rendus sur une base purement volontaire. En conséquence, l'intimé n'a jamais embauché ces personnes au sens de l'article 97 a), ni directement, ni indirectement». Il faut souligner que le Tribunal du travail et la Cour supérieure ont fait références tous les deux au jugement du juge Lamb. Une autre décision du Tribunal du travail avait exigé la présence de tous les éléments normaux d'un contrat de louage de service personnel pour qu'il y ait embauche, donc outre la rémunération, une prestation de travail et la subordination: *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, précité, note 3. Cette opinion fut soutenue par le juge Robert Auclair dans *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc.*, D.T.E. 88T-850 (T.T.): «...l'action d'embaucher consiste pour un employeur à signer un contrat de travail avec un salarié afin de le faire entrer à son service», *id.*, 6.

54. *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, [1987] R.J.Q. 979 (C.A.). Dans cette affaire le juge était d'avis que: «In this case, there is no doubt that the two directors discharged the duties of cashiers at various times during the lock-out, having agreed to do so without remuneration when they were available. But here, there was no contract binding them to perform these services and no commitment on their part or on the part of the Caisse as to the duration of the services. They were perfectly free to help or not help, as they wished and, if they did, to do so when they wishes. Article 109.1 was not intended to prohibit the use of a person's services under these circumstances».

de rétention de services ou, dans son sens restrictif, exiger une forme de rémunération, l'utilisation par le législateur du terme «hired» dans la version anglaise n'autorise que l'interprétation restrictive. En effet, il est difficile d'imaginer un employeur embaucher («hiring») quelqu'un sans aucune forme d'entente ou de rémunération. Le juge ne croit pas qu'il y a un conflit entre les deux versions. Il s'agit plutôt, selon lui, d'une situation qui requiert une lecture commune des deux versions pour être en mesure d'interpréter l'intention du législateur. Le juge Rothman s'exprime comme suit à ce sujet:

«If both versions are read together, I believe the conclusion is inescapable that the Legislature intended to prohibit the hiring of paid employees and not to use unpaid volunteers who offer to lend a hand when they find themselves available. One simply does not «hire» non-paid volunteers.»⁵⁵

La Cour d'appel statue donc que le terme «embauchée» vise les personnes payées pour leur travail et non celles qui offrent volontairement et à titre gratuit leurs services. Ainsi, le terme «personne embauchée» ne comprend pas les bénévoles. Chemin faisant, le juge met en garde les employeurs contre l'utilisation abusive de faux bénévoles, qui sont en réalité des personnes embauchées et payées pour remplacer les salariés en grève ou en lock-out, en mentionnant que ce genre d'abus ne sera pas toléré par la Cour.⁵⁶

55. *Id.*, 983.

56. *Id.*

À cet effet, de l'avis de la Cour supérieure⁵⁷, la question de l'utilisation de bénévoles est une question délicate, parce que les tribunaux ne sont pas en mesure de sonder le coeur et les reins des personnes employées et des employeurs. Pour déterminer si des personnes constituent de vrais bénévoles, le tribunal doit regarder ce que la preuve révèle au sujet des personnes concernées et essayer d'évaluer si ces personnes sont de véritables bénévoles ou des salariés déguisés en bénévoles. Il n'est pas impossible que des gens ayant une amitié qui date ou ayant un lien de parenté avec un employeur impliqué dans un conflit, s'offrent à travailler bénévolement.

La Cour d'appel⁵⁸ a également statué sur la possibilité pour l'employeur de remplacer un cadre démissionnaire par un autre cadre embauché après le début de la phase de négociation pour lui

57. *Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Marché Bernard Lemay Inc.*, précité, note 2. Dans ce jugement, six personnes ont exécuté le travail de salariés en grève. La prévenue soutient qu'il s'agit de bénévoles. Seulement, quatre des six salariés ont un lien de parenté ou d'amitié avec le propriétaire. Dans le cas des deux autres, la Cour a eu de la difficulté à croire que des personnes étrangères se présentent spontanément et travaillent cinquante à soixante heures sans aucune rémunération, sans aucune assurance, sans aucune promesse future, sans aucun espoir de quoi que ce soit. L'injonction fut accueillie car, selon le juge, le syndicat a prouvé un motif sérieux et la balance des inconvénients joue nettement en faveur du syndicat puisque le refus de l'injonction amènerait un affaiblissement de sa position de force.

58. *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 7. La question en litige était la suivante: «Étant acquis qu'au cours d'une grève, un employeur peut faire exécuter les fonctions d'un salarié par les cadres qu'il avait à son emploi au jour du début de la phase des négociations, un employeur peut-il faire exécuter les même tâches par un cadre qu'il a embauché comme remplaçant ou autre - depuis le début de la phase des négociations?». Il est intéressant de souligner les propos du juge Kaufmann qui donne effet à l'article 109.1 a) C.t. puisqu'il est clair et ne comporte aucune ambiguïté, et ce même s'il y voit peu de logique. Il ajoute que si le résultat avait été absurde, il aurait peut-être hésité. Voir également à ce sujet, H. GRONDIN et J.-L. RIVARD, *loc. cit.*, note 28, 473-474.

faire remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. Sous la plume du juge Bisson (alors juge puîné), elle était d'avis que:

«Le paragraphe a) me semble clair: lors d'une grève, l'employeur ne peut utiliser les services de quelque personne que ce soit, pour faire le travail d'un salarié en grève, si cette personne a été embauchée depuis le début de la phase des négociations. Si le législateur avait voulu faire exception pour prévoir que le remplaçant d'un cadre n'est pas assujéti à cette interdiction et peut lui-même, pendant la grève, remplir les fonctions de salarié, il l'aurait dit.»⁵⁹

L'employeur a la liberté d'embaucher ou de remplacer tous les cadres qu'il souhaite. Cependant, s'il le fait après le début de la phase des négociations, il ne pourra utiliser ces personnes pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. Donc, un cadre engagé avant le début de la phase des négociations ne peut être remplacé par un cadre embauché après, quel que soit le motif du remplacement, pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out.

Le cas d'une promotion accordée après le début de la phase des négociations à un salarié embauché avant, a fait l'objet d'une étude de la part du Tribunal du travail⁶⁰. Dans cette décision, le Tribunal a rejeté la plainte pour le motif que:

59. *Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée*, précité, note 7, 329.

60. *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc.*, précité, note 53. En défense à l'accusation, l'inculpé a plaidé que la personne a été embauchée bien avant le début de la phase des négociations et qu'elle a été nommée contremaître après cette date. À son avis, une promotion n'est pas visée par l'infraction prévue à l'article 109.1 a) C.t. Le juge Robert Auclair a émis l'opinion que l'action d'embaucher consiste pour un employeur à signer un contrat de travail avec un salarié afin de le faire entrer à son service. Lorsque quelqu'un qui est déjà au service de l'employeur accède à un poste plus élevé et qu'il assume des

«Il ne fait aucun doute que l'article 109.1 a) interdit à l'employeur de recourir aux services d'une personne qui ne travaillait pas pour lui avant le début de la phase des négociations afin de lui faire remplir les fonctions d'un salarié compris dans une unité de négociation en grève ou en lock-out. Dans la présente affaire, le Tribunal constate que Mario Moisan n'a pas été embauché; il était déjà un salarié qui a cependant eu une promotion dans cet intervalle de temps.»⁶¹

Le Tribunal est donc d'avis qu'une promotion ne constitue par une «embauche» au sens de l'article 109.1 a) C.t.

Cette opinion a été entérinée d'étrange façon dans une autre décision du Tribunal du travail⁶². Le juge Marc Brière a acquitté l'inculpé en émettant les commentaires suivants:

responsabilités plus grandes, il reçoit à ce moment une promotion. Selon le juge, c'est le sens donné par les dictionnaires généraux et le *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2e édition, Québec, P.U.L., 1986, de Gérard Dion. Pour appuyer son argumentation, le juge réfère aux décisions *Guérard c. Groupe IPA pièces d'auto Ltée*, précité, note 7, *Travailleur unis du pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 8 et *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire Saint-Charles Garnier*, précité, note 54.

61. *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc.*, précité, note 53, 9.
62. *Tremblay c. Société nationale de Fiducie*, précité, note 7. Dans cette décision, la salariée fut embauchée avant le début de la phase des négociations mais elle a été promue à un poste de cadre après l'envoi de l'avis au ministre. La question en litige était: est-ce que la promotion d'un salarié à une fonction de cadre constitue une «embauche» au sens de l'article 109.1 a) C.t.? La défense s'appuyait sur le jugement du Tribunal du travail dans *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc.*, précité, note 53. Le juge rappelait que la Cour d'appel a interprété les dispositions anti-briseurs de grève d'une façon restrictive et littérale. Il soulignait également que dans *Travailleurs unis du pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, précité, note 8, la Cour refusa d'appliquer les dispositions à l'embauche d'une corporation; que dans *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, précité, note 54, la Cour refusa d'étendre cette disposition à l'embauche de personnes bénévoles; que dans *Guérard c. Groupe I.P.A. Pièces d'auto Ltée*, précité, note 7, la Cour précisa que cette interdiction

«Je trouverais plus logique que l'interdiction vise tout nouveau cadre, qu'il soit recruté à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, mais l'interprétation de mon collègue Auclair (**dans *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc., 88T-850 (T.T.)***), s'inscrit dans la lignée de l'interprétation littérale, voire restrictive que la Cour d'Appel a fait prévaloir en cette matière. Il n'y a donc pas lieu en vertu de la règle du *stare decisis* de s'écarter de cette jurisprudence, d'autant plus que cette position fut suivie dans un autre cas au moins.»⁶³ (les caractères gras sont de nous)

Nous pouvons constater que le juge Brière s'appuie sur la règle du *stare decisis*⁶⁴ pour reconnaître qu'une promotion ne constitue pas une «embauche» au sens de l'article 109.1 a) C.t. Cependant, par son argumentation⁶⁵, le juge Brière laisse planer une incertitude sur le

s'appliquait à une personne nouvellement embauchée pour remplacer un cadre dont le poste était devenu vacant alors que son prédécesseur n'aurait pas fait l'objet de la même interdiction. Le juge Brière commentait qu'il est difficile de comprendre pourquoi on devrait inclure dans la portée intentionnelle de cette disposition l'embauche, non pas d'un nouveau cadre, mais d'une nouvelle personne à un poste de cadre existant au début de la phase de négociation. Il ajoutait que: «il n'y a pas de différence essentielle entre le recrutement d'un cadre à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Et il n'y a aucune raison qui me permettrait de croire que c'était l'intention du législateur de distinguer l'un ou l'autre pour interdire à un cadre recruté à l'extérieur de l'entreprise de faire le travail d'un gréviste, mais le permettre à un cadre recruté au sein du personnel salarié de l'entreprise. Je dirais même que l'interdiction devrait s'appliquer à plus forte raison à cette dernière personne, puisque cette nomination est de nature à modifier encore plus sensiblement le rapport de force qu'il s'agit de préserver et à nuire à la finalité première de ces dispositions qui est d'assurer, en période de grève, les meilleures conditions possible pour favoriser son heureux dénouement, soit la conclusion d'une convention collective de travail».

63. *Tremblay c. Société nationale de Fiducie*, précité, note 7, 79-80.

64. Cette règle veut que les tribunaux soient liés par les règles de droit établies par la jurisprudence antérieure. Au Québec, cette règle s'applique aux décisions de la Cour suprême du Canada et à la jurisprudence constante de la Cour d'appel. Elle ne s'applique généralement pas aux décisions rendues par des tribunaux de même niveau et, à plus forte raison, à des tribunaux de niveau inférieur. Voir Louis-Philippe PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*, Québec, Publications du Québec, 1986, pp. 97-101.

65. Voir *supra*, note 62

fondement de cette règle de droit. D'autant que ses arguments ne sont pas sans consistance.

La Cour supérieure a eu l'occasion de se prononcer sur cette question. Cependant, comme elle agissait dans le cadre d'un recours en injonction, elle a statué, vu la jurisprudence élaborée par le Tribunal du travail, qu'il n'existait pas un droit clair justifiant la Cour supérieure d'intervenir par la voie d'une ordonnance en injonction.⁶⁶

Dans un autre cas, la Cour supérieure⁶⁷ a déclaré que l'affectation, en vertu de son droit de gérance, d'une personne déjà au service de l'employeur à un poste particulier suite à la décision d'augmenter le

66. *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, précité, note 2. Il s'agissait d'une demande d'émission d'une injonction interlocutoire. Le plaignant plaidait que la prévenue violait clairement les dispositions anti-briseurs de grève et que la sanction pénale éventuelle ne sera pas un remède suffisant. Il s'agissait d'un employé qui est devenu cadre après le début de la phase des négociations. La Cour était d'avis qu'il fallait se demander si les prétendus contrevenants ont des chances d'être acquittés. Or, selon la Cour, il semble qu'on puisse répondre par l'affirmative. Le juge réfère à la décision rendue par le Tribunal du travail dans *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc.*, précité, note 53, où dans un cas similaire, le prévenu a été acquitté. Le juge opinait également que: «Si la philosophie de la loi est de limiter les opérations à celles pouvant être effectuées par les cadres en place, s'il n'est pas permis de remplacer un cadre démissionnaire, comment pourrait-on justifier la création de nouveaux postes de cadre? On peut facilement imaginer l'abus qui pourrait s'ensuivre puisque l'employeur, disposant de plusieurs salariés, ni cadres, ni membres de l'unité de négociation, pourrait leur accorder une promotion subite, et ainsi mettre en échec le but visé par la loi». Le juge rejeta l'injonction car la preuve de la violation de l'article 109.1 n'était pas assez évidente.

67. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (C.S.N.) c. Société des hôtels Méridiens (Canada)*, D.T.E. 90T-979 (C.S.). Le juge n'a pas accordé l'injonction car des dispositions de la convention collective pouvaient s'appliquer et que leur interprétation relève de l'arbitre de grief. Le droit n'était donc pas apparent et la balance des inconvénients favorisait l'intimée.

nombre d'employés réguliers à un des services, ne constitue pas une «embauche». Selon la Cour, on peut y voir un changement d'affectation ou de tâche, une promotion ou une démotion mais non une embauche.⁶⁸

Deux autres décisions du Tribunal du travail retiennent notre attention à cause de leur application particulière du terme «embauchée».

Dans la première, il s'agissait de deux personnes qui ont été embauchées en France, au printemps 1989 (avant le début de la phase des négociations), par une société affiliée à l'employeur et qui devaient commencer à travailler en septembre 1989. Le tout se faisait sous le contrôle d'un tiers agent payeur, un organisme public français. Elles n'ont finalement commencé à travailler pour l'employeur qu'au mois de janvier 1990. Il s'agissait de déterminer si ces personnes avaient été embauchées lorsqu'elles se sont jointes à l'employeur en janvier 1990. Le juge a été d'avis que de toutes les théories avancées par les procureurs, le Tribunal, en matière pénale, se doit de retenir celle qui favorise celui à qui la loi pose une interdiction ou une obligation. Selon le juge, les deux employés ne sont pas du sang neuf car lors de leur embauche, elles se sont retrouvées en situation de «réalité prochaine» de travail chez l'employeur québécois; leur mutation au Québec était le but ultime de leur embauche en France. En cas de doute, le Tribunal est d'avis

68. *Id.*, 8.

qu'il doit retenir l'interprétation la plus favorable à l'accusé. Il acquitte donc l'employeur⁶⁹.

Dans la deuxième, une personne a été embauchée en 1981 (avant le début de la phase des négociations) à titre d'assistant-gérant. Elle a quitté en 1982 et est revenue au travail en février 1983 (après le début de la phase des négociations) au même titre. La prévenue soutient que la personne n'a été embauchée qu'une seule fois, soit en 1981 et qu'elle a continué par la suite d'être embauchée sauf qu'elle a été dispensée pendant un certain temps d'exécuter sa prestation de travail. Le tribunal⁷⁰ était d'avis qu'il n'a pas été prouvé que la personne avait bénéficié d'un réel congé sans solde, de sorte qu'il y a

69. *Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, précité, note 7. Dans ce jugement, le juge Jean Girouard s'exprimait comme suit: «Le Tribunal doit d'abord énoncer que sa jurisprudence ne s'en est jamais tenue aux définitions purement factuelles du Code. Dans un premier temps, elle les a d'abord interprétées sous l'angle de la relation juridique existant entre l'employeur et le salarié; d'où la décision typique rendue dans *Métallurgiste unis d'Amérique, local 7765 c. Skiroule Ltée*, [1974] T.T. 395. Cependant, et depuis la décision *Syndicat des travailleurs de la Mines Noranda (C.S.N.) c. Noranda Mines Ltd et Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278*, [1979] T.T. 20, on s'en tient à l'application de la théorie de la «réalité prochaine».

70. *Projectionnistes de vues animées de Montréal de l'Alliance internationale des employés de théâtres et des opérateurs de machines à vues animées, local 262 c. Cinéma international Canada Ltée*, précité, note 42. Le juge était d'avis que: «Il ne suffisait pas à la prévenue d'invoquer le congé sans solde. Il lui revenait de prouver qu'Ostiguy ne faisait que continuer son contrat d'engagement antérieur. Cela implique qu'il faille s'assurer que pendant cette période le salarié non seulement conservait un lien avec son employeur mais essentiellement qu'il détenait un droit de retour, que ce droit lui avait été consenti, que l'employeur s'était lié à le respecter et finalement que les modalités entourant l'exercice de ce droit de retour avaient été antérieurement convenues et établies. Il s'agit en somme des éléments caractéristiques nécessaires pour s'assurer être en présence d'un véritable congé sans solde», *id.*, 13.

lieu de conclure qu'elle a été embauchée pendant la période prévue à l'article 109.1 a) C.t.

Nous pouvons conclure de la jurisprudence étudiée que le terme «embauchée» ne comprend pas les cas de bénévolat ni les cas de promotion, mais comprend les situations de remplacement d'une personne par une autre. Par ailleurs, une personne embauchée dans l'expectative de se joindre à l'employeur ultérieurement se retrouve en situation de «réalité prochaine» et son adjonction après le début de la phase des négociations ne constitue pas une «embauche» au sens de l'article 109.1 a) C.t. Finalement, si une personne bénéficie d'un congé sans solde, l'employeur, pour l'exclure de l'application de l'article 109.1 a) C.t., devra prouver que le salarié non seulement conservait un lien avec son employeur mais essentiellement qu'il détenait un droit de retour au travail, que ce droit lui avait été consenti, que l'employeur s'était lié à le respecter et finalement que les modalités entourant l'exercice de ce droit de retour avaient été antérieurement convenues et établies.

En dernier lieu, précisons que s'il est interdit à l'employeur d'embaucher ou de remplacer un cadre après le début de la phase des négociations pour lui faire remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out, il n'est pas interdit à l'employeur d'embaucher, à toute date, toute personne pour effectuer toute fonction du cadre utilisé légalement pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou

en lock-out, sous réserve des personnes visées aux paragraphes c), d), e) et f) de l'article 109.1 C.t.⁷¹

7- «ÉTABLISSEMENT»

Le terme «établissement» est utilisé par le législateur dans les paragraphes b) à g) de l'article 109.1 C.t. et il n'a pas fait l'objet d'une définition dans le *Code du travail*. Malgré l'ambiguïté de la portée juridique du terme, peu de décisions nous permettent de circonscrire cette notion. Pourtant ce terme a une importance déterminante dans l'application et l'interprétation des dispositions anti-briseurs de grève. Il en constitue la pierre angulaire puisque toutes les interdictions sauf l'article 109.1 a) C.t. y réfèrent.

Dans une première décision sur ce sujet, la Cour supérieure⁷², dans le cadre d'une requête en injonction interlocutoire, a eu l'opportunité

71. *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada c. Société Asbestonos Ltée*, précité, note 35: «Il paraît au Tribunal, dans les circonstances, qu'il n'était pas irrégulier pour la prévenue de demander à l'un de ses employés, non-syndiqué par ailleurs, de remplacer pendant cette semaine le directeur de la succursale»

72. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 (F.T.Q.) c. Télébec Ltée*, D.T.E. 85T-951 (C.S.). Dans le cadre d'une grève légale, le syndicat demande l'émission d'une ordonnance d'injonction interlocutoire visant à empêcher l'intimée, pendant la durée de cette grève d'utiliser dans son «établissement» de Mont-Laurier les services de toute personne employée dans un autre établissement. Télébec exploite un réseau de communications. Suite à l'expiration de la convention collective le 6 mars 1985, des négociations infructueuses ont mené à une grève déclenchée le 9 août à l'établissement de Mont-Laurier. L'employeur décida d'utiliser les services de certains cadres, soit les directeurs P.D.L. (plans et devis des lignes) pour effectuer le travail des salariés. Ces directeurs étaient rattachés à l'établissement de Trois-Rivières mais travaillaient de 30 à 50% de leur temps à Mont-Laurier. Selon le juge, il appartient au Tribunal de scruter la preuve littérale et les affidavits afin de déterminer, dans la mesure du possible, si les opérations

de se prononcer succinctement sur la portée du terme «établissement». Dans un premier temps, le juge déplore que le législateur n'ait pas précisé ce qu'il entend par «établissement» et, en ce sens, réfère à la définition du Petit Robert: «ensemble des installations établies pour l'exploitation, le fonctionnement de l'entreprise, et par ext. l'entreprise elle-même». Par ailleurs, le juge retient les mots «une certaine unité de gestion» de la définition élaborée par un auteur⁷³.

Le débat entrepris devant la Cour supérieure s'est ensuite transporté devant le Tribunal du travail⁷⁴ où le juge Bernard Lesage a jeté les

de l'intimée à Trois-Rivières et à Mont-Laurier constituent réellement des établissements distincts au sens de l'article 109.1 C.t. La Cour était d'avis qu'il est permis d'affirmer que ces directeurs sont employés en même temps dans plusieurs des établissements que comprend la région sud-est de l'entreprise de l'intimée. Il n'existe donc pas d'apparence de droit justifiant l'injonction.

73. Voir Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories*, Cowansville, 2^e éd., Éditions Yvon Blais, 1993, pages 397-398. Nous discutons de cette définition un plus loin dans notre étude du terme «établissement».

74. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, précité, note 6. Voir le résumé des faits à la note 72 où les mêmes parties étaient impliquées dans le cadre d'un recours en injonction interlocutoire. La prévenue a plaidé qu'il ne s'agit en fait que d'un établissement puisqu'il y avait concentration des activités de direction et, subsidiairement, si le juge conclut qu'il s'agit d'établissements distincts, la personne visée dans la plainte est aussi employée dans l'établissement en grève. Procédant à statuer sur ces deux questions, le juge fut d'avis que sur le plan des faits, il apparaît que le directeur P.D.L. visé par la plainte travaillait dans deux établissements. Selon le juge, il y a intégration de la moyenne et haute direction, mais il existe une séparation géographique importante et les objectifs des régions sont différents de celui du siège social. Les établissements sont donc distincts. Cependant, les directeur P.D.L travaillaient 50% de leur temps dans les régions. Cette obligation caractéristique de leur emploi satisfait le concept de lien d'établissement qui est essentiellement physique et non juridique. Il travaillait donc pour les deux établissements. Cela lui permettait de remplir les fonctions de salarié en grève dans l'établissement de Mont-Laurier. À tout le moins, il n'apparaît pas prouvé hors de tout doute raisonnable qu'il n'était pas employé à Mont-Laurier, élément essentiel de l'infraction.

assises de l'interprétation judiciaire du terme «établissement». Dans un premier temps, le juge a établi que la détermination de ce qu'est un établissement est une question de droit et qu'elle doit être faite, essentiellement, à la lumière du *Code du travail*. Ensuite, il précise que l'établissement est un concept différent de celui d'entreprise à laquelle en principe ne correspond qu'un seul employeur. Or, selon le juge, il est évident que l'employeur ou l'entreprise peut se manifester dans plusieurs établissements. En plus de faire référence à la définition du Petit Robert mentionnée ci-haut, le juge entérine l'analyse du terme «établissement» faite par un auteur⁷⁵ qui s'exprimait comme suit:

«La notion d'établissement apparaît d'abord se distinguer de celle de l'entreprise telle que déjà définie par la jurisprudence. L'établissement semble ainsi correspondre à un **fractionnement physique de l'entreprise**, encore que la seule localisation des opérations d'une entreprise dans des endroits physiquement individualisables, comme des bâtisses distinctes, ne suffit pas à conclure à l'existence d'autant d'établissements. Le critère de localisation territoriale distincte devrait être complété par l'existence d'une certaine **unité de gestion** pour que l'on puisse conclure à l'existence d'un établissement. En somme, l'établissement pourrait être défini comme étant un **lieu physique, territorialement distinct d'autres, le cas échéant, où l'employeur poursuit les opérations de son entreprise ou une partie de ces opérations sous une certaine unité de gestion**. Un examen attentif de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise

75. R.P. GAGNON, *op.cit.*, note 73. Dans son ouvrage, l'auteur prise que les tribunaux retiennent son approche mais ne semblent pas d'accord avec les conclusions auxquelles ils arrivent. Voir page 398, note infrapaginale 112. Cette définition fut également entérinée par deux autres décisions du Tribunal du Travail: *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. - F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 6: «La définition légale d'établissement la plus généralement acceptée en jurisprudence, est celle suggérée par Me Robert P. Gagnon» et *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, T.T. Mont-Laurier, n° 560-36-000001-864, 5 juin 1987, j. Landry.

s'imposera donc normalement dans chaque cas pour conclure à l'existence d'un seul établissement ou de plusieurs établissements distincts.» (les soulignés et caractères gras sont de nous)

Le juge analyse les propos de l'auteur et le terme «établissement» de la façon suivante:

«L'établissement est un lieu physique où l'employeur effectue ses activités, en tout ou en partie. Pour distinguer la simple bâtisse, la **composante matérielle**, de l'établissement, il faut se référer à un **élément intellectuel**, soit son utilisation avec d'autres sous une certaine **unité de gestion**, au premier niveau d'exécution ou aux fins d'une partie identifiable et distinguable des objectifs de l'employeur. Certes la localisation physique distincte est indicative d'un seul établissement, mais deux ou plusieurs bâtisses peuvent ne former qu'un seul établissement pourvu qu'ils aient ensemble une **intégration** suffisante de leur utilisation, une corrélation de leurs **objectifs** pour servir les **buts** poursuivis par l'employeur.»⁷⁶ (les caractères gras sont de nous).

Dans son jugement, le juge Lesage émet beaucoup de commentaires qui peuvent être intéressants pour le praticien. Nous les reprenons ici sans qu'il y ait nécessairement de liens entre eux:

- au regard du mode de fonctionnement de la prévenue, c'est un ensemble de faits qui permet de déterminer si les endroits où elle est active constituent plusieurs établissements ou un seul;⁷⁷

- il n'est pas question d'assimiler l'établissement à l'entreprise ou à l'unicité de sa haute ou moyenne direction. Inversement, il n'est

76. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, précité, note 6, 32.

77. *Id.*

qu'indicatif d'utiliser les mentions faites dans les accréditations octroyées quant aux établissements visés;⁷⁸

- le concept de lien à l'établissement est essentiellement physique et non juridique. Il est donc possible en droit pour une personne de travailler à la fois dans plus d'un établissement de son employeur. C'est en fonction de la fréquence et de la stabilité de ses prestations de travail dans un établissement donné qu'il pourra être conclu que ce travailleur y est employé;⁷⁹

- on ne peut dire, du seul fait que l'employeur considère l'un des lieux comme son établissement principal, que ceci impose l'exclusivité d'établissement à ses travailleurs. L'on doit considérer essentiellement les endroits où des prestations de travail habituelles et structurées sont physiquement fournies;⁸⁰

- il pourrait arriver que l'emploi n'existe qu'en fonction d'un horaire précis, dans un endroit donné. Le remplacement de grévistes en

78. *Id.* Voir *contra*, *La Capitale Compagnie d'assurance générale Inc. c. Syndicat des employés de la Mutuelle des fonctionnaires et la Capitale*, T.T. Québec, n° 200-28-000001-89, 6 avril 1989, j. Plante, p. 25. Dans ce jugement, le juge fait une distinction entre les cas où l'établissement est mentionné dans la désignation de l'unité de négociation et les cas où il ne l'est pas. À ce sujet, il s'exprimait comme suit: «Dans une accréditation accordée, sans que la description de l'unité de négociation ne fasse usage du terme «établissement», l'établissement joue son rôle, comme possession de l'employeur, au niveau du travail visant des salariés sans pouvoir affecter la propriété de l'association. Mais si, pour une accréditation accordée, le terme «établissement» a été utilisé dans la description de l'unité de négociation, l'établissement nommé dans la description vient délimiter le caractère exclusif lui-même du droit inhérent à l'accréditation accordée».

79. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, précité, note 6, 33.

80. *Id.*

dehors de cet horaire, donc dans une période où le cadre n'est pas employé, m'apparaîtrait interdit;⁸¹

- l'objectif poursuivi par cette disposition en regard de la terminologie utilisée dans les autres dispositions du même article conduit à conclure que l'accent doit être mis sur la différence, la séparation des lieux de travail, à savoir celui où a lieu la grève et celui où est employé le travailleur suspect. Cette séparation doit être bien nette suivant l'esprit de cette disposition entrée en vigueur en septembre 1983. Il est vrai qu'on ne voit pas dans ce paragraphe f) si le non-salarié doit être employé, exclusivement ou non, dans l'autre établissement que celui où a lieu la grève, pour qu'il y ait infraction à l'utiliser au cas de grève. Ce que l'on vise logiquement, c'est qu'il ne soit pas employé dans l'établissement où les salariés sont en grève. Avant septembre 1983, tous les cadres de l'entreprise pouvaient intervenir à l'endroit où la grève était déclenchée. Maintenant, c'est restreint aux seuls non-salariés oeuvrant dans l'établissement où a lieu la grève. L'interdiction quant aux cadres n'est édictée que lorsqu'ils sont employés complètement en dehors de l'établissement visé par la grève sinon dès qu'un cadre serait affecté à deux postes de travail, il ne pourrait être utilisé nulle part, pour faire du travail de salarié en grève, si les deux établissements représentés par des syndicats différents tombent en grève en même temps.⁸²

81. *Id.*

82. *Id.*

Deux autres décisions discutent de la notion d'établissement. Dans la première⁸³, la Cour supérieure s'interroge sur une question mais ne donne aucune réponse. Dans la seconde⁸⁴, les parties ont convenu que l'établissement de la défenderesse consiste dans l'ensemble de ses installations au Québec. Dans ce dernier cas, le Tribunal du travail a été d'avis que: «il faut donc que l'exécution au moins d'une portion quelconque du travail effectué soi-disant irrégulièrement, ait eu comme assises les installations physiques de l'employeur concerné, servant à l'entreprise visée par la grève»⁸⁵. Selon le juge, il ne peut s'agir de travail simplement effectué pour les fins de

83. *Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, précité, note 2: Selon la prévenue, Coupal, un sous-traitant à qui l'entreprise a confié, suivant une directive, ses activités de transport dans la région montréalaise, n'opérait pas dans l'établissement de BASF. Le juge est d'avis que: «Une question d'interprétation se soulève: est-ce que l'établissement doit être limité au lieu physique où sont fabriquées les encres, ou faut-il entendre, par le mot établissement, les opérations régulières de BASF comprenant la livraison». Cette question est importante mais le juge fut d'avis, vu l'application possible de la convention collective, qu'une autre instance, l'arbitre de grief, devait statuer sur cette question au préalable.

84. *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 6. Dans cette affaire, la prévenue est accusée d'avoir violé l'article 109.1 c) C.t. en utilisant, pendant une grève, trois salariés faisant partie de l'unité de négociation alors en grève. Ils ont fait du temps supplémentaire bien que cela était interdit vu l'état de grève. Il ressort de la preuve que, dans chacun des cas, aucun représentant de l'employeur n'a exigé des salariés qu'ils effectuent du temps supplémentaire. Les salariés ont agi, chez un fournisseur de la prévenue, instinctivement ou par conscience professionnelle sous l'effet de contraintes externes et malgré les instructions du syndicat au sujet du temps supplémentaire. Le juge était d'avis que les actes prétendument fautifs ne se sont pas déroulés dans l'établissement de l'employeur. Il faut que l'exécution d'au moins une portion quelconque du travail effectué ait eu comme assises les installations physiques de l'employeur concerné, servant à l'entreprise visée par la grève. Le travail effectué par les salariés n'avait pas de lien physique avec l'établissement de la défenderesse. *Id.*, 16.

85. *Id.*, 16.

l'entreprise puisque le travail effectué doit avoir un lien physique avec l'établissement de l'employeur⁸⁶.

Suivant la jurisprudence et la doctrine, pour circonscrire la notion d'établissement, nous devons considérer deux éléments. Le premier constitue un fractionnement physique de l'entreprise que la doctrine nomme le critère de localisation territoriale distincte et qui consiste en un lieu physique où l'employeur effectue ses activités, en tout ou en partie. Il s'agit de la composante matérielle de l'établissement. Pour distinguer la simple bâtisse, le deuxième élément complète le premier par l'exigence d'un élément intellectuel, soit une unité de gestion au premier niveau d'exécution ou pour une partie identifiable et distinguable des objectifs de l'employeur. Ce critère d'unité de gestion se manifeste par une intégration suffisante des opérations de chaque établissement et une corrélation des objectifs de chacun pour servir les buts poursuivis par l'employeur.

Cette détermination constitue une question de droit qui doit cependant être établie à la lumière d'un examen attentif de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, il

86. Voir cependant *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, [1991] R.J.Q. 112 où le juge, agissant dans le cadre d'injonction interlocutoire provisoire, soutenait qu'en temps normal la fonction des membres de l'unité de négociation se prolonge jusque dans l'endroit réservé à la réception dans les succursales ou chez des distributeurs. Le juge était d'avis qu'il s'agit au moins, *prima facie*, d'un prolongement de l'établissement (Centre de distribution de Montréal), vu la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, de son application et de celle des conventions collectives dans le passé. Selon le juge, il s'agit là d'un travail réservé aux membres de l'unité d'accréditation. Il est important de noter que ces remarques ne font suite qu'à une analyse *prima facie* de la part du juge en fonction des critères d'une injonction interlocutoire provisoire.

ne faut pas assimiler l'établissement à l'entreprise ou à l'unicité de sa haute ou moyenne direction. Également, les mentions faites dans les accréditations octroyées quant aux établissements visés ne sont qu'indicatives.

De plus, pour que des fonctions soit exécutées dans l'établissement, il faut que l'exécution d'au moins une portion quelconque du travail effectué ait eu comme assises les installations physiques de l'employeur concerné, servant à l'entreprise visée par la grève.

Les tribunaux ont décidé qu'il est possible en droit pour une personne de travailler à la fois dans plus d'un établissement de son employeur car le concept de lien d'établissement est essentiellement physique et non juridique. Dans ces cas, il faut considérer la fréquence et la stabilité des prestations de travail dans un établissement donné pour qu'on puisse conclure que ce travailleur y est employé. De même, il ne faut pas tenir compte des considérations de l'employeur. De plus, pour qu'une personne autre qu'un salarié ne puisse pas oeuvrer selon l'article 109.1 f) C.t., il faut qu'il soit employé complètement en dehors de l'établissement visé par la grève.

En conclusion, l'établissement semble être constitué d'un lieu physique, qui peut être composé d'une ou plusieurs bâtisses, où l'employeur poursuit l'ensemble ou une partie des opérations de son entreprise sous une unité de gestion qui est caractérisée par une intégration suffisante des opérations de chaque établissement et une

corrélation des objectifs de chacun pour servir les buts poursuivis par l'employeur.

La définition jurisprudentielle et doctrinale du terme «établissement» laisse somme toute encore beaucoup de place pour l'interprétation. En effet, il n'est pas précisé si, pour se situer dans l'établissement de l'employeur, les opérations de l'entreprise doivent obligatoirement se situer dans un endroit qui est sa propriété⁸⁷. Cette situation pose le problème d'activités d'une entreprise qui s'exerce sur le domaine public. Par exemple, quel est l'établissement d'une entreprise de transport public ou encore privé? S'agit-il du garage ou de l'entrepôt où sont remisés ou d'où partent les camions ou autobus, de l'ensemble du territoire géographique couvert par l'entreprise, ou encore l'établissement se déplace-t-il au fur et à mesure que le camion ou l'autobus se déplace? Par ailleurs, quel est l'établissement d'une compagnie qui rend des services à domicile? La situation se pose notamment dans tous les secteurs où les opérations de l'entreprise sont mobiles, plutôt que statiques⁸⁸.

87. Quoiqu'une décision du Tribunal du travail précise que pour que des fonctions soit exécutées dans l'établissement, il faut que l'exécution d'au moins une portion quelconque du travail effectué ait eu comme assises les installations physiques de l'employeur concerné, servant à l'entreprise visée par la grève: *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 6.

88. Une décision du Tribunal du travail s'est avancée quelque peu sur cette question dans *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 6. Dans ce jugement, le juge ne s'est pas prononcé pas sur l'argument de la plaignante à l'effet que l'interprétation retenue par le juge conduirait à permettre l'utilisation de briseurs de grève pour tout travail de camionnage ou tout service effectué sur la voie publique. Le juge s'en est tenu à ce commentaire: «À mon sens, il faudrait alors scruter sérieusement le lien avec l'établissement de l'employeur, qui résulterait de la prise en charge d'outils ou d'instruments de transport dans l'établissement physique pour effectuer le travail incriminé», *id.*, 17.

8- «ENTENTE»

L'article 109.1 c) i) C.t. permet à l'employeur d'utiliser, dans l'établissement, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, si une entente est intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit.

Il est bien sûr possible aux parties de s'entendre sur l'utilisation de salariés en grève une fois celle-ci débutée. Cependant, cet aspect de la question apparaît, selon nous, quelque peu théorique car il nous semble guère probable, sauf en de rares occasions, que le syndicat soit disposé à permettre à l'employeur l'utilisation de salariés de l'unité de négociation⁸⁹. Dans cette perspective, nous croyons que si entente il y a, celle-ci se fera avant le début de la grève; fort probablement elle sera insérée dans la convention collective. La question se pose à savoir quelle forme peut ou doit prendre cette entente?

Un Tribunal d'arbitrage⁹⁰ a récemment eu l'occasion de se prononcer sur la portée du terme «entente». Le syndicat a

89. Dans ces cas, la loi n'exige pas que l'entente soit constatée par écrit. Selon un auteur, elle pourra donc être implicite et se déduire des circonstances. Voir Robert P. GAGNON, *op. cit.*, note 73, p. 393, note 94.

90. *Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers c. Consolidated-Bathurst Inc.*, [1989] T.A. 616. Dans cette décision, il s'agissait d'un grief contestant le refus de l'employeur de continuer à employer les gardiens pendant une grève. Le Tribunal fut d'avis qu'en principe, l'exercice du droit de grève suspend temporairement et normalement l'exécution des prestations découlant du contrat collectif (opinion adoptée par la Cour d'appel dans *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520 (C.A.)). Ainsi, les salariés ne sont pas tenus de travailler, et l'employeur n'est pas obligé de les payer durant la grève ou le lock-out. Le Tribunal ajoute que le

argumenté que l'article 28.01⁹¹ contenu dans la convention collective constitue une entente couvrant le travail des gardiens durant la grève. En réponse à cet argument, le Tribunal a mentionné qu'à son avis, l'article 28.01 ne constitue pas une entente au sens de l'article 109.1 c) i) C.t. De l'avis du Tribunal, il y a un doute sur l'intention des parties à la lecture même de l'article et des autres articles de la convention collective; c'est pourquoi, à défaut d'avoir clairement exprimé vouloir couvrir la situation de grève ou de lock-out, il faut interpréter l'article 28.01 restrictivement et limiter sa portée aux règles généralement applicables, c'est-à-dire que les effets d'une clause d'une convention collective sont suspendus pendant une grève ou un lock-out à moins que la volonté de produire des effets soit clairement exprimée⁹².

Ce jugement du Tribunal d'arbitrage fait une suite à une décision de la Cour d'appel⁹³. Dans ce jugement, la Cour d'appel était d'avis

Code du travail renforce cette approche en interdisant à l'employeur d'avoir recours aux services des salariés membres de l'unité en grève en vertu de l'article 109.1 C.t. Le Tribunal rappelle que les dispositions anti-briseurs de grève sont d'ordre public et ne peuvent être écartées que dans le cadre restrictif des exceptions qu'elles contiennent, notamment à l'article 109.1 c) i) C.t.

91. Art. 28.01: «Sous aucun prétexte, les gardiens,... qui sont essentiels à la protection convenable de l'Usine Port-Alfred, ne laissent leur poste».
92. L'arbitre Rémy Dufour, assesseur syndical, est dissident et, selon lui, il y a une entente conforme à l'article 109.1 c) i) C.t.
93. *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred*, précité, note 90. Il s'agissait d'un appel d'un jugement de la Cour supérieure qui accueillait une requête pour l'émission d'un bref de mandamus contre les mis en cause, arbitres de griefs. Le jugement ordonnait à ces derniers d'entendre un grief car ils avaient illégalement décliné juridiction en accueillant des objections préliminaires de l'employeur à la recevabilité du grief. Ce dossier soulevait le problème du maintien des conditions de travail (art. 59 C.t.) et de leur mise en oeuvre en application avec les dispositions anti-briseurs de grève (art. 109.1 et ss C.t.). La convention collective en vigueur avant la grève prévoyait que certains employés ne devaient pas quitter leur poste

qu'il est possible que des parties veuillent régir les conditions de travail d'employés qui seront soustraits à l'exercice du droit de grève par leur volonté mutuelle (si non-régies par le Conseil des services essentiels). Si la convention collective prévoyait réellement un engagement et une obligation de maintenir certains services pendant une grève légale après l'expiration d'une convention collective, elle ne serait pas illégale comme contraire aux dispositions anti-briseurs de grève. Elle se bornerait à prévoir à l'avance, dans l'hypothèse d'une grève, ce que les parties, lors du déclenchement de celle-ci, auraient pu également convenir légalement suivant l'article 109.1 c) i) C.t.

Récemment, un Tribunal d'arbitrage⁹⁴ devait déterminer si une clause incluse dans une convention collective constituait une entente

94. *Alcan international Ltée et Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, [1991] T.A. 457, confirmé en évocation, D.T.E. 91T-1160 (C.S.). Dans cette décision, les parties ont inclus dans la convention collective, une clause par laquelle ils s'engagent à négocier une entente sur les activités essentielles à maintenir advenant une grève. Selon cette clause, si les parties ne peuvent s'entendre, elles doivent soumettre le litige à un arbitre et sa décision sera finale et liera les parties. De plus, ces dernières se sont engagées à signer une entente conforme à la décision de l'arbitre. Dans cette affaire, l'arbitre devait déterminer si la clause de la convention collective constitue une entente au sens de l'article 109.1 c) i) C.t. L'arbitre souligne en premier lieu que le Code établit le principe de l'arrêt de travail dans l'unité de négociation lors d'une grève légale. Il ajoute que toutefois les parties peuvent convenir autrement au moyen d'une entente. Cependant, cette exception doit être interprétée restrictivement, d'autant qu'il s'agit de dispositions d'ordre public. Sur un argument du procureur syndical, le juge a répondu qu'il est exact que l'article 109.1 C.t. ne prévoit pas l'intervention d'un arbitre, cependant il ajoute qu'il est non moins exact qu'il n'en prohibe pas l'utilisation.

au sens de l'article 109.1 c) i) C.t. Dans cette décision, l'arbitre était d'avis qu'il fallait faire une distinction entre l'objectif de l'entente et les moyens pour la mettre en oeuvre. Selon lui, une fois que l'objectif de l'entente est clairement reconnu⁹⁵ et qu'il s'inscrit dans le cadre de l'article 109.1 C.t., la clarté des moyens nécessaires à la mise en oeuvre de cet objectif importe peu. Dans ce cas, les parties peuvent référer à un arbitre pour interpréter la convention collective.

Nous sommes d'avis que ces décisions exigent que l'entente incluse dans une convention collective soit explicite. Il doit ressortir clairement du libellé de la convention collective que les parties ont l'intention d'étendre l'application de certaines dispositions pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out. En effet, les Tribunaux d'arbitrage exigent que l'intention soit exprimée clairement tandis que la Cour d'appel mentionne un engagement réel des parties de maintenir certains services pendant une grève légale.

En définitive, dans le but d'éviter toute ambiguïté, il est préférable qu'une entente relative à l'utilisation par l'employeur, dans

L'arbitre soutient: «Pour que l'employeur puisse utiliser les services d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève, il faut qu'une entente soit intervenue à cet effet entre les parties *et dans la mesure où elle y pourvoit...*À défaut d'arriver à une telle entente, les parties ont prévu recourir à un tiers arbitre pour décider en leur lieu et place. Si tel devait être l'aboutissement du processus, je n'aurais aucune hésitation à décider qu'il ne s'agit pas d'une entente au sens de l'article 109.1 c) du *Code du travail*. Toutefois, les parties ont prévu expressément que la décision de l'arbitre constituerait une entente qu'elles signeraient ensuite. À mon avis, cette façon de procéder rencontre les exigences du code et plus particulièrement «et dans la mesure où elle y pourvoit». C'est de cette manière que les parties y ont pourvu», *id.*, 466.

95. À cet égard, l'arbitre reprend les propos de l'arbitre Morency dans *Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers c. Consolidated-Bathurst Inc.*, précité, note 90, 628.

l'établissement, des services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out réfère expressément à l'article 109.1 c) i C.t.

Dans un autre ordre d'idées, la Cour d'appel⁹⁶ émettait l'opinion que les enquêteurs n'ont pas compétence sur les ententes quant au maintien des conditions de travail car cela est du ressort de l'arbitrage de griefs. Elle ajoutait même qu'il ne s'agit pas d'une violation des dispositions anti-briseurs de grève; il s'agit plutôt d'un problème de maintien de conditions de travail prévues à l'origine dans une convention collective à l'égard duquel les arbitres ont compétence⁹⁷.

A notre avis, cette opinion de la Cour d'appel décline toute juridiction à l'enquêteur⁹⁸, au Tribunal du travail dans le cas d'une plainte pénale et à la Cour supérieure dans le cas de l'injonction lorsque l'objet en litige porte sur l'interprétation ou l'application d'une entente, incluse dans une convention collective, sur le maintien des conditions de travail en temps de grève ou lock-out ou sur une mésentente au sens de l'article 102 C.T⁹⁹. Dans ce cas, les parties doivent référer à l'arbitre de griefs afin qu'il statue sur la portée de la clause de la convention collective. Il ne s'agit pas d'un cas d'application des dispositions anti-briseurs de grève car l'article

96. *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred*, précité, note 90.

97. *Id.*, 524.

98. C.t., art. 109.4.

99. Voir *Alcan international Ltée et Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, précité, note 94.

109.1 c) i) C.t. le prévoit expressément. Il s'agit d'un cas d'application des articles 59 et 100.10 C.t. ainsi que de l'article 102 C.t.

En dernier lieu, suivant l'article 109.1 d) C.t., il n'est pas possible aux parties de s'entendre sur l'utilisation par l'employeur, dans un autre établissement, des services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out car cet article ne souffre aucune interprétation.

Cependant, rien ne semble interdire aux parties de s'entendre sur l'utilisation par l'employeur des services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out dans tout autre endroit qu'un de ses établissements. De même, rien n'interdit à l'employeur d'utiliser les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out dans tout autre endroit qu'un de ses établissements, sans entente ¹⁰⁰.

9- «PERSONNE AUTRE QU'UN SALARIÉ»

L'article 109.1 f) C.t. fait référence au terme «personne autre qu'un salarié». Il s'agit en fait de toute personne qui n'est pas visée par la portée de la définition de salariés au sens du *Code du travail*¹⁰¹, en

100. Voir à cet effet, *Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P. - F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, précité, note 6, où le Tribunal était d'avis que le travail effectué par des salariés entièrement dans des locaux de tierces personnes n'a pas de lien physique avec l'établissement de la défenderesse.

101. C.t., art. 1 (1): «salarié» - une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération. Suivant ce même article, ce mot ne comprend pas:

incluant toutes les exclusions. Ce terme ne vise donc pas exclusivement les cadres, quoiqu'ils en constituent certainement le plus gros échantillon, mais vise également, notamment les administrateurs et les officiers d'une personne morale ainsi que, à notre avis, les actionnaires. Il faut par contre dissocier les travailleurs autonomes¹⁰² de la portée juridique de ce terme puisque ceux-ci sont couverts par l'article 109.1 b) C.t.

Sans vouloir faire une étude exhaustive de la notion de cadre et de la situation des administrateurs, des officiers et des actionnaires d'une compagnie, la jurisprudence sur les dispositions anti-briseurs de grève nous permet de circonscrire certaines notions de base qui nous aident à mieux cerner la portée du terme «personne autre qu'un salarié» dans le contexte de l'article 109.1 f) C.t.¹⁰³

Le juge Yves Mayrand de la Cour supérieure a rendu un jugement¹⁰⁴ intéressant à plusieurs égards concernant cette notion.

-
- un gérant, un surintendant, un contremaître ou un représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés (par. 1);
 - un administrateur ou officier d'une corporation (par. 2);
 - un fonctionnaire du gouvernement qui exerce un emploi à caractère confidentiel au jugement du Tribunal du travail ou suivant une entente entre le gouvernement et ses syndicats (par. 3, voir liste des fonctions);
 - un fonctionnaire du ministère du Conseil exécutif (par. 3.1);
 - un substitut permanent du procureur général (par. 4);
 - un membre de la Sûreté du Québec (par. 5)
 - un membre du personnel du directeur général des élections (par. 6);
102. Pour un survol rapide de la jurisprudence et une bibliographie sélective de la distinction entre salarié et travailleur autonome ou indépendant, voir Pierre LAPORTE, *Code du travail: législation, jurisprudence et doctrine*, 7e éd., coll. Alter égo, Montréal, Wilson et Lafleur, 1993, p. 147 à 154.
103. Pour un survol rapide de la jurisprudence et une bibliographie sélective de la notion de cadre et de la situation des administrateurs, les officiers d'une corporation, voir Pierre LAPORTE, *op. cit.*, note 102, p. 159 à 171.
104. *Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc.*, D.T.E. 88T-665 (C.S.). Voir également sur le

Dans cette décision, il s'agissait d'une requête pour l'émission d'une injonction interlocutoire dans le but de faire respecter les dispositions anti-briseurs de grève. À cette époque, le syndicat faisait l'objet d'un lock-out et l'employeur continuait d'opérer en utilisant les services de 14 contremaîtres. Ceux-ci étaient membres du syndicat et payaient leur cotisation syndicale. Le syndicat, prétendant qu'ils étaient salariés, requérait une ordonnance leur interdisant de travailler conformément à l'article 109.1 C.t. Tout le débat consistait à déterminer si les contremaîtres étaient des salariés ou des cadres.

Le juge était d'avis qu'afin de déterminer s'il s'agit de salariés ou de cadres, il faut analyser non pas nécessairement leur nomenclature, le titre qui leur est donné, mais plus particulièrement le travail et les fonctions que les contremaîtres exercent. La Cour souligne qu'elle n'est pas liée par les qualifications des parties. La Cour rappelle également les éléments essentiels pour déterminer le statut d'une personne qui travaille: soit une prestation de travail, une rémunération et une subordination, précisant que celui qui est dans l'état de subordination est le salarié et celui qui donne les ordres, qui

même sujet: *Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada c. Société Asbestonos Ltée*, précité, note 35, où il s'agissait de plaintes pour avoir violé l'article 109.1 g) C.t. en utilisant, dans son établissement, les services de salariés (représentants vendeurs et du personnel de bureau) pendant un certain nombre de jours pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève. La prévenue a plaidé que les représentants vendeurs ne sont pas des salariés au sens du Code, mais plutôt des gérants et en conséquence qu'elle pouvait leur confier n'importe quel travail. Le juge fut d'avis que les personnes affectées à la vente ont toujours été considérées comme des salariés au sens du *Code du travail* et il conclut que les représentants vendeurs ont bel et bien rempli certaines fonctions que faisaient les commis aux pièces et le personnel d'expédition, ce qui est interdit par les dispositions anti-briseurs de grève.

exerce l'autorité, tombe dans la catégorie des cadres et des contremaîtres.¹⁰⁵

Le juge était d'opinion que l'état de subordination est la clef. Il précisa que la subordination consiste en un état de contrôle dans lequel se trouve l'employé, quant à l'exécution de son travail, qui se trouve également dans la nature du travail et dans les modalités du travail.¹⁰⁶

En ce qui a trait au concept de «cadre», la Cour était d'avis que le cadre a pour mission d'encadrer et de contrôler l'exécution du travail, d'en déterminer la quantité, d'en apprécier la qualité et, également, de mettre fin à ce travail. Le juge soulignait que les termes «contremaître» et «cadre» ne sont pas définis dans le *Code du travail* et que dans le dictionnaire de Gérard Dion¹⁰⁷, on retrouve sous ces termes, les concepts d'autorité, de contrôle, d'encadrement et de pouvoir de congédier et d'embaucher, que cela soit par voie de recommandations à une autorité supérieure ou directement.¹⁰⁸

Quant à la distinction entre les notions de «salarié» et de «cadre», le juge énonce que la jurisprudence a été plutôt restrictive, quand il s'agit de reconnaître le statut de gérance vis-à-vis d'autres employés. Chaque cas est un cas d'espèce où entre en ligne de compte la nature

105. *Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc.*, précité, note 104, 6-7.

106. *Id.*, 8.

107. Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2e édition, Québec, P.U.L., 1986.

108. *Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc.*, précité, note 104, 8.

et la structure de l'entreprise. Selon le juge, les tribunaux examinent si l'employé exerce une certaine fonction de direction, s'il a un certain pouvoir décisionnel. Il précise que le fait qu'un employé, qui exerce un certain pouvoir décisionnel, soit lui-même soumis à l'autorité de son supérieur hiérarchique, ne lui fait pas perdre son caractère de cadre¹⁰⁹.

En résumé, essentiellement, le terme «personne autre qu'un salarié» utilisé par le législateur dans le paragraphe f) de l'article 109.1 C.t. vise toute personne qui n'est pas un salarié au sens du *Code du travail*, sauf les travailleurs autonomes qui font l'objet du paragraphe b) de l'article 109.1 b) C.t. Pour déterminer si une personne est un «salarié au sens du Code» ou une «personne autre qu'un salarié», il faut analyser non pas le titre de l'emploi exercé, mais plus particulièrement le travail et les fonctions que la personne exerce. Le tribunal ne se sent pas lié par les qualifications des parties. Il faut retrouver la présence des trois éléments essentiels¹¹⁰ pour déterminer le statut d'une personne qui travaille. Pour distinguer entre le salarié et une personne autre qu'un salarié, la subordination est l'élément clef. Elle consiste en un état de contrôle dans lequel se trouve l'employé dans l'exécution de son travail, suivant sa nature et ses modalités. La notion de «cadre» comporte un encadrement et un contrôle de l'exécution du travail, ce qui peut impliquer la détermination de la quantité, l'appréciation de la qualité et, également, la possibilité d'y mettre fin. On doit pouvoir y

109. *Id.*, 13.

110. Soit une prestation de travail, une rémunération et une subordination.

retrouver les concepts d'autorité, de contrôle, d'encadrement ainsi que le pouvoir de congédier et d'embaucher, que cela soit par voie de recommandation à une autorité supérieure ou directement. Quant à la distinction entre les notions de «salarié» et de «cadre», la jurisprudence a interprété restrictivement le statut de gérance vis-à-vis d'autres employés. Chaque cas est un cas d'espèce. Il faut tenir compte de la nature et de la structure de l'entreprise et être en présence d'une certaine fonction de direction et d'un certain pouvoir décisionnel.

Le statut des administrateurs est expressément mentionné à l'article 1 (l) C.t., mais les tribunaux ont eu l'occasion de préciser leur situation. Le Tribunal du travail¹¹¹ a émis le commentaire que les administrateurs d'un organisme ne sont pas ses employés supérieurs et que le travail qu'ils effectuent en leur qualité de membres du conseil n'est pas effectué en vertu d'un contrat de louage de service mais comme mandataire des membres de l'organisme. Ils ne sont donc pas des «cadres» embauchés avant la phase des négociations. La Cour d'appel¹¹² soumettait dans le cas d'administrateurs ayant aidé bénévolement les cadres en période de lock-out que: «there was no contract binding them to perform these services and no commitment on their part or on the part of the Caisse as to the duration of the services. They were perfectly free to help or not help, as they wished and, if they did, to do so when they wishes...

111. *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, précité, note 3.

112. *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, précité, note 54.

Article 109.1 was not intended to prohibit the use of a person's services under these circumstances». ¹¹³

À notre avis, cette situation prévaut dans les cas où on ne peut retrouver l'existence d'un contrat de travail. Il s'agira, notamment, de l'actionnaire d'une compagnie ou encore de toute personne élue à un poste, telles les maires et les conseillers d'une municipalité. Nous pouvons concevoir que ces personnes retirent un bénéfice ¹¹⁴, soit sous forme de dividende dans le cas de l'actionnaire ou de rémunération dans le cas des élus; cependant ce bénéfice ne découle pas d'un contrat de travail et, de ce fait, les dispositions anti-briseurs de grève ne couvrent pas une telle situation. ¹¹⁵ Dans ces cas, la personne ne pourra recevoir d'autres émoluments que ce qu'elle reçoit d'ordinaire.

113. *Id.*, 982

114. Il ne pourra donc s'agir de vrais bénévoles.

115. L'article 109.1 a) C.t. de portée générale exige que la personne soit embauchée tandis que l'article 109.1 f) C.t. réfère à une personne autre qu'un salarié qu'il emploie. Dans chacun de ces articles nous retrouvons l'exigence d'un contrat de travail. Puisqu'il s'agit de dispositions de nature pénale, ce qui n'est pas prohibé est permis.

CONCLUSION

Voilà maintenant seize années que les dispositions anti-briseurs de grève font partie du paysage québécois des relations collectives de travail. Durant ce temps, la société québécoise a rapidement évolué comme d'ailleurs l'approche des relations collectives de travail par les parties, la technologie et la structure de la production. Par ailleurs, d'autres provinces canadiennes, telles l'Ontario et la Colombie-Britannique, ont adopté le principe d'interdire, à l'employeur, l'utilisation de briseurs de grève lors d'une grève ou d'un lock-out légal.

À notre avis, étant donné la tendance récente dans les autres provinces et au fédéral ainsi que l'évolution de l'approche des relations collectives de travail par les parties, le principe de la prohibition d'utiliser certaines personnes, communément appelées «briseurs de grève», est là pour rester et pourrait même s'épanouir dans d'autres juridictions.

En guise de conclusion, nous ferons tour à tour une présentation des permissivités des dispositions anti-briseurs de grève, des principales difficultés que soulève leur application et d'une source de pacification des conflits de travail.

Lors de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, le législateur voulait en plus de diminuer la tension et la violence sur les lignes de piquetage, maintenir le rapport de force existant lors du

début de la phase des négociations. À cette fin, il interdit l'utilisation de toute personne pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out, si l'employeur l'a embauchée après le début de la phase des négociations. Cette règle générale vise tout endroit où l'employeur pourrait décider de faire exécuter le travail prohibé.

À cette règle s'ajoutent différentes prohibitions qui se situent dans l'établissement de l'employeur ou dans un autre de ses établissements.

Essentiellement, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, il demeure permis à l'employeur d'utiliser les services des personnes suivantes:

- 1- les cadres de cet établissement, ou de tout établissement où travaillent des salariés de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, à la condition qu'ils aient été embauchés avant le début de la phase des négociations;
- 2- des personnes bénévoles;
- 3- toute personne afin de remplir les fonctions des cadres utilisés en vertu de l'alinéa 1 qui précède;
- 4- une personne, employée de l'employeur avant le début de la phase des négociations, qui est promue à un poste de cadre;
- 5- un cadre se retrouvant en situation de «réalité prochaine», c'est-à-dire qu'il a été embauché dans l'expectative de se joindre à l'employeur plus tard;

- 6- un cadre qui bénéficie d'un congé sans solde, à la condition qu'il conserve un lien d'emploi avec l'employeur, qu'il détienne un droit consenti au retour au travail, auquel s'est lié l'employeur, et que les modalités de l'exercice de ce droit aient été préalablement convenues et établies;
- 7- un administrateur, un actionnaire ou toute personne élue dans la mesure où le bénéfice qu'il peut retirer ne découle pas d'un contrat de travail;
- 8- tout salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out dans la mesure où une entente entre les parties y pourvoit conformément à l'article 109.1 c) i) C.t.

Hors de cet établissement, l'employeur pourra recourir aux services des personnes suivantes:

- 1- toute personne embauchée avant le début de la phase de négociation et qui n'est pas compris dans l'unité de négociation en grève ou en lock-out;
- 2- un cadre de l'entreprise embauché avant le début de la phase de négociation;
- 3- un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, s'il a été embauché avant le début de la phase des négociations, dans tout autre endroit qu'un de ses établissements, avec ou sans entente;
- 4- un entrepreneur ou des employés d'un autre employeur.

Ces affirmations découlent de notre analyse de la jurisprudence et, évidemment, elles ne peuvent être considérées comme exhaustives. En effet, il est difficile de prévoir toutes les situations où les dispositions anti-briseurs de grève peuvent s'appliquer .

Pour pallier à cette difficulté, une méthode d'analyse de l'application des dispositions anti-briseurs de grève pourrait se diviser en trois étapes:

- 1- Il faut vérifier si les articles 109.1 c) à f) C.t. trouvent application. Une réponse positive implique que cette personne ne peut travailler peu importe la date de son embauche et les fonctions qu'elle remplit; une réponse négative nous oblige à procéder à l'étape 2.
- 2- Il faut vérifier si la personne est visée par les articles 109.1 b) et g) C.t. Une réponse positive force à conclure que cette personne ne peut remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out; une réponse négative conduit à l'étape 3.
- 3- Il faut examiner la date d'embauche. Si cette personne est embauchée avant le début de la phase des négociations, elle pourra remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. Dans le cas contraire, cette personne ne pourra pas remplir ces fonctions.

Somme toute, on peut conclure que l'état du droit relatif aux personnes faisant l'objet d'une embauche par l'employeur est adéquatement circonscrit par la loi et la jurisprudence.

Cependant, le principal problème découlant de l'application des dispositions anti-briseurs de grève émane de l'interprétation de l'article 109.1 b) C.t. qui permet à l'employeur d'utiliser, hors de l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un entrepreneur ou d'une personne à l'emploi d'un autre employeur pour remplir les fonctions d'un salarié. Plus particulièrement, la difficulté provient de l'utilisation par le législateur de la notion d'«établissement» et de l'effet de l'application de l'article 45 C.t. L'évolution des modes de production et de l'organisation du travail pourrait bien menacer l'effet des dispositions anti-briseurs de grève, compte tenu des possibilités qu'offrent l'article 109.1 b) C.t.

Lors de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, le législateur basait le libellé des articles 109.1 à 109.4 C.t. sur une structure de production principalement industrielle. Depuis ce temps, le secteur des services a pris de l'ampleur et a modifié sensiblement la structure de la production québécoise.

Avec la croissance du secteur des services et les changements technologiques, nous assistons à un phénomène qu'on pourrait qualifier de «dématérialisation de la production»: dorénavant l'information domine et la production n'est plus nécessairement exécutée matériellement dans un lieu physique particulier. À ce phénomène s'ajoute celui de l'«extériorisation de la production», c'est-à-dire dans le secteur industriel, une sous-traitance généralisée

et dans celui des services, une décentralisation caractérisée par une production qui peut se faire dans plusieurs endroits en même temps de façon presque autonome. Un exemple serait les guichets automatiques dans les banques et caisses populaires ainsi que les terminaux de Loto-Québec.

Dans cette perspective, la notion d'«établissement», introduit dans le droit du travail québécois par l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, correspondrait de moins en moins à la réalité de la structure de production actuelle et future.

En effet, lors de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève et même lors des dernières modifications importantes en 1983, le législateur ne pouvait prévoir l'impact de l'informatisation et de l'automatisation sur la production des biens et des services. Dans le secteur industriel, seules les grandes entreprises étaient informatisées et automatisées; maintenant, presque toutes les entreprises le sont. Dans le secteur des services, le développement de l'informatique est assurément un de ses facteurs de croissance et l'information accessible par ce média constitue certainement la pierre angulaire de ce secteur. Notamment, le législateur ne pouvait prévoir l'arrivée des guichets automatiques permettant de transiger avec une banque ou une caisse populaire sans avoir à recourir aux services d'un préposé à la caisse. Il en est de même, parmi autres choses, de l'amélioration des services téléphoniques, de la cablo-distribution, de la naissance des télécopieurs et des modems, de

l'implantation universelle des micro-ordinateurs ainsi que de la multiplication des services par le biais de satellites.

Ces développements technologiques ont bouleversé les modes de production et ont pour effet de diminuer la portée des dispositions anti-briseurs de grève puisque, dans plusieurs cas, il est de plus en plus difficile de relier l'ensemble des modes de production d'un employeur à un établissement en particulier.

Quoique importante dans l'application des articles 109.1 c) à g) C.t., la notion d'«établissement» utilisée par le législateur à l'article 109.1 b) C.t., compte tenu de l'évolution et de l'impact de l'automatisation et de l'informatisation sur les moyens de production, tend à diminuer l'effet de la prohibition faite à l'employeur d'utiliser les services d'un entrepreneur ou d'un employé d'un autre employeur pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré.

En effet, quel est l'établissement d'une entreprise d'électricité? Est-ce qu'il s'agit de l'établissement où les employés se rapportent ou s'agit-il de tout le réseau, impliquant ainsi les propriétés privées, où les employés doivent effectuer les installations ou prendre les relevés. Il en est de même pour un réseau comme Loto-Québec; la notion d'«établissement» inclut-elle tous les dépanneurs où des terminaux sont installés? L'incertitude gagne aussi les services de transport en commun, de personnes handicapées, d'autobus, de transport par camions ou par taxis. Également, il en est ainsi pour une entreprise

qui dispense des services à domicile. Par ailleurs, est-ce remplir les fonctions de salariés dans l'établissement en grève ou en lock-out que d'utiliser, de l'extérieur, les banques de données de l'ordinateur central de l'employeur?

Ces questions sont importantes et l'état actuel de la jurisprudence ne nous permet pas de conclure avec certitude.

À notre avis, le législateur devra tôt ou tard réagir afin de s'adapter à la réalité de l'économie, à l'évolution de la technologie et aux changements dans la structure de la production. À tout le moins, il devra le faire en ce qui concerne l'utilisation par l'employeur des services d'un entrepreneur ou des employés d'un autre employeur. Ceux-ci disposent actuellement de moyens qui n'existaient pas en 1978, ni même en 1983, pour limiter l'effet des dispositions anti-briseurs de grève. Ce déséquilibre pourrait s'accroître avec l'avènement prochain de l'autoroute électronique.

Certes, la jurisprudence pourra adapter les concepts à la réalité contemporaine. Cependant, elle devra toujours composer avec la terminologie choisie par le législateur.

La situation n'est guère plus certaines en ce qui a trait à l'effet de l'article 45 C.t. sur la portée des dispositions anti-briseurs de grève. L'article 45 C.t. prévoit que l'aliénation ou la concession totale ou partielle n'invalide aucune accréditation et que le nouvel employeur est lié aux lieu et place de l'employeur précédent. Peu de décisions

récentes nous permettent de circonscrire l'effet de cet article lorsqu'un employeur contracte avec un autre employeur ou entrepreneur conformément à l'article 109.1 b) C.t. Souvent les conflits se résolvent avant qu'un tribunal puisse statuer sur ces questions.

De plus, les effets de l'article 45 C.t. se trouvent limités par le phénomène de la mondialisation des marchés. Ainsi, dans ce contexte, un employeur pourra à loisir contracter avec un autre employeur ou une filiale située à l'extérieur de la province de Québec. Dans ces cas, les prescriptions de l'article 45 C.t. ne pourront s'appliquer puisque l'entreprise opère à l'extérieur de la juridiction québécoise. De plus, puisqu'il est facile de transférer des données par lien informatique, les grandes entreprises peuvent ainsi aisément contourner l'effet des dispositions anti-briseurs de grève, tandis que les petites entreprises peuvent le faire en usant d'un peu d'imagination.

En dernier lieu, nous désirons faire état des dispositions anti-briseurs de grève comme une source importante de pacification des conflits de travail. Cet aspect des dispositions anti-briseurs de grève n'a que peu retenu l'attention des auteurs; la jurisprudence a cependant eu l'occasion de se prononcer à ce sujet.

L'article 109.1 c) i) C.t. précise que, s'il y a entente avec l'association accréditée et dans la mesure où elle y pourvoit, l'employeur peut utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré,

les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation. En outre, dans les cas où l'association accréditée viole l'entente, l'article 109.2 C.t. prévoit que l'employeur est exempté de l'application de l'article 109.1 C.t. et peut prendre les mesures nécessaires pour assurer son respect.

À notre avis, ces dispositions pourraient permettre de résoudre, d'une façon pratique, les problèmes reliés à la légalisation des récentes ententes collectives de longue durée, dites «contrat social». Dans ces ententes, souvent, les parties renoncent à l'exercice de leur droit de grève ou de lock-out. Ces renonciations sont sans effet puisqu'elles visent un droit d'ordre public prévu au *Code du travail*.

La Cour d'appel¹ est d'avis qu'une convention collective qui prévoit réellement un engagement et une obligation de maintenir certains services pendant une grève légale n'est pas illégale et ne viole pas les dispositions anti-briseurs de grève. Selon la Cour, elle se bornerait à prévoir, dans l'hypothèse d'une grève, ce que les parties, lors du déclenchement de celle-ci, auraient pu également convenir légalement suivant l'article 109.1 c) i) C.t.

Ainsi, dans le cadre de contrats de longue durée, les parties pourraient s'entendre à l'effet que, malgré le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, tous les salariés de l'unité d'accréditation continuent de remplir leur fonction.

1. *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520 (C.A). Voir *supra*, pp. 138-139.

Quoique séduisante, cette assertion pourrait ne pas être compatible avec la jurisprudence élaborée par le Tribunal du travail relative la définition légale de la grève². Selon le Tribunal³, pour qu'il y ait grève au sens du *Code du travail*, il faut une cessation concertée de travail par un groupe de salariés, soit deux ou plusieurs salariés. Ainsi, il ne pourrait être question que tous les salariés de l'unité d'accréditation puissent continuer de remplir leur fonction.

Dans le cadre des ententes de longue durée, pour éviter toute controverse, il serait, à notre avis, possible de conclure des ententes, conformes aux dispositions anti-briseurs de grève, où les parties pourraient prévoir qu'advenant la déclaration d'une grève ou d'un lock-out, seuls deux employés pourraient faire la grève, ou seraient mis en lock-out, à la fois. Ceci pourrait permettre aux parties d'exercer une certaine pression morale, tout en préservant la paix industrielle. Cette entente serait légale selon la jurisprudence et il n'y aurait point besoin d'amender le *Code du travail* afin d'accroître la durée légale d'une convention collective.

En définitive, les dispositions anti-briseurs doivent pouvoir s'adapter à l'évolution de la société afin de maintenir l'objectif premier du législateur. Que cette évolution se fasse par le biais de la jurisprudence ou par des modifications législatives, elle est souhaitée car il demeure beaucoup d'incertitudes quant à la portée juridique

2. C.t., art. 1 g).

3. *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, [1993] T.T. 502. Voir *supra*, p. 24.

des dispositions anti-briseurs de grève. À cet égard, il sera certes intéressant de suivre l'évolution des dispositions semblables adoptées par les autres juridictions canadiennes.

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Fédérale

Loi modifiant le Code canadien du travail (briseurs de grève et services essentiels), 3^e session, 34^e législature, (Can.), art.2

Québécoise

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

Code civil du Québec

Code de procédure civile, L.R.Q., c. C-25

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

Code du travail, S.R., 1964, c. 141

Code procédure pénale, L.R.Q., c. C-25.1

Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne, L.Q. 1986, c. 95

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, L.Q. 1983, c. 22

Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, L.Q. 1977, c. 41

Loi modifiant le Code du travail, L.Q. 1978, c. 52

Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives, L.Q. 1982, c. 37

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic, L.R.Q. c. R-8.2

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.Q. 1985, c. 12

Loi sur les commissions d'enquête, L.R.Q., c. C-37

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1

Loi sur les poursuites sommaires, L.R.Q. c. P-15

Autres provinces

Labour Relations Code, S.B.C. c. 82

Loi modifiant certaines lois en ce qui a trait à la négociation collective et à l'emploi, L.O. 1992, c. 21

Loi sur les relations de travail, L.R.M. c. L10

Loi sur les relations de travail, L.R.O. c. L.2

Jurisprudence

Alcan international Ltée et Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., [1991] T.A. 457

Archambault c. La Presse Ltée, [1982] T.T. 384

Asselin c. Trachy, D.T.E. 82T-293 (C.A.)

Association des techniciens en diététique du Québec Inc. c. Centre hospitalier de Matane et Syndicat national des employés de l'Hôpital du Très-Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.), [1979] T.T. 127

Autobus Terrebonne inc. c. Commission scolaire des Manoirs, [1986] R.J.Q. 1053 (C.S.)

Autobus Terrebonne inc. c. Commission scolaire des Manoirs, [1986] R.J.Q. 1146 (C.A.)

Beaulieu c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc., D.T.E. 87T-207 (T.T.)

Beaulieu c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc., [1987] T.T. 140,

Beloit Canada Ltée/Ltd. c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc., D.T.E. 88T-56 (C.S.)

- Caisse populaire Saint-Charles Garnier de Montréal c. Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B), C.T.C.-F.T.Q., [1985] C.S. 121*
- Centre des services sociaux Richelieu c. Syndicat des employés de services sociaux du diocèse de Valleyfield (CSN), [1984] T.T. 312*
- Charbonneau (Travailleurs unis du pétrole du Canada, local 1) c. Soucy, [1980] T.T. 184*
- Charbonneau (Travailleurs unis du pétrole, local 1) c. Shell Canada Ltée, [1980] T.T. 327*
- Commission des normes du travail c. Manufacture Sorel Inc., [1984] C.S. 747*
- Conseil du patronat du Québec Inc. c. Procureur général du Québec, Cour suprême du Canada, 6 décembre 1991, 21097, jugement rendu oralement*
- Conseil du patronat du Québec Inc. c. Procureur général du Québec, [1985] C.S. 54*
- Conseil du patronat du Québec Inc. c. Procureur général du Québec, [1988] R.J.Q. 1516 (C.A.)*
- Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Port-Alfred, [1987] R.J.Q. 520 (C.A.)*
- Daishowa Inc., division Scierie Leduc c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.), [1990] R.J.Q. 1117 (C.S.)*
- Desautels c. Papeterie La Liberté Inc., D.T.E. 86T-317 (T.T.)*
- Fisette c. Automobile Drainville Inc., D.T.E. 82T-816 (T.T.)*
- Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511 c. Automobile Lada Gino, T.T. Montréal, n° 500-28-001171-826, 27 juin 1983, j. Brière*
- Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique, [1980] T.T. 260*
- Gaston Breton Inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, [1980] T.T. 471*
- Gauthier c. Société des hôtels Méridien (Canada) Ltée, D.T.E. 90T-1144 (T.T.)*

Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée, T.T. Montréal, n° 500-28-000177-814, 13 novembre 1981, j. Prud'Homme

Guérard c. Groupe I.P.A. pièces d'auto Ltée, [1984] C.A. 327

Herbute c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal, D.T.E. 88T-1066 (T.T.),

Houde c. Charbonneau, [1981] T.T. 81

Hydro-Québec c. Conseil des services essentiels, D.T.E. 91T-1128 (C.A.)

La Capitale Compagnie d'assurance générale Inc. c. Syndicat des employés de la Mutuelle des fonctionnaires et La Capitale, T.T. Québec, n° 200-28-000001-89, 6 avril 1989, j. Plante

Lagacé c. Hilton Canada inc., D.T.E. 93T-1221 (T.T.)

Lahaie c. Résidence Le Monastère, société en commandite, D.T.E. 93T-583 (T.T.)

Lemay c. Société des alcools du Québec, [1993] T.T. 78

Menasco Canada Ltée c. Laberge, D.T.E. 85T-486 (C.S.)

Métallurgistes unis d'Amérique, local 7765 c. Skiroule Ltée, [1974] T.T. 395

Métallurgistes unis d'Amérique syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'énergie de la Baie-James, [1979] C.S. 738

Nantais c. Sheppard, [1978] T.T. 397

Noranda Inc. c. Syndicat des mineurs de la mine Noranda, D.T.E. 87T-148 (C.S.)

Ouellet c. Zellers Ltée, [1980] T.T. 429

Ouellette c. Western Inventories Services Ltd, T.T. Terrebonne, n° 700-28-000002-804, 29 septembre 1980

Paquette c. Frenette, [1988] T.T. 26

Procureur général du Québec c. Imco Container (Canada) Ltd, T.T. Drummond, n° 405-28-000001-79, 30 septembre 1980, j. Burns

Projectionnistes de vues animées de Montréal de l'Alliance internationale des employés de théâtres et des opérateurs de

machines à vues animées, local 262 c. Cinéma international Canada Ltée, D.T.E. 85T-191 (T.T.)

Proulx c. Gaudreau, [1989] T.T. 447

Quesnel c. Caisse populaire de Châteauguay, [1986] T.T. 117

R c. Sault Ste-Marie, [1978] 2 R.C.S. 1299

Société de développement de la Baie James c. Chef Robert Kanatawat, [1975] C.A. 166,

Spécialités Monarch Inc. c. Raymond, D.T.E. 85T-678 (C.S.)

Strasser c. Roberge, [1979] 2 R.C.S. 953

Studio A Entreprise Ltée c. Roy, D.T.E. 88T-126 (C.S.)

Supermarchés Jean Labrecque Inc. c. Flamant, [1987] 2 R.C.S. 219,

Syndicat canadien des travailleurs du papier c. Domtar Inc., [1981] R.P. 113 (C.S.)

Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057 c. J.H. Normick Inc., T.T. Montréal, n^o 500-28-000378-810, 24 novembre 1981, j. Saint-Arnaud

Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Marché Bernard Lemay Inc., D.T.E. 87T-979 (C.S.)

Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa inc., division de Scierie Leduc, D.T.E. 91T-1095 (C.A.)

Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa inc., division de Scierie Leduc, [1990] T.T. 71

Syndicat des communications graphiques, local 41M c. Gazette (The), division de Southam Inc., D.T.E. 88T-665 (C.S.)

Syndicat des employées et employés professionnelles et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Association d'hospitalisation du Québec, D.T.E. 87T-832 (C.S.)

Syndicat des employés de Uniroyal (CSN) c. Union des ouvriers du caoutchouc synthétique, local 78 de l'Union internationale des employés de distilleries, rectification, vins et industries connexes d'Amérique et Uniroyal Ltée, division des produits industriels et Uniroyal Inc., division des produits chimiques, [1980] T.T. 150

- Syndicat des employés de Westburne (C.S.N.) c. Westburne Québec Inc.*, D.T.E. 90T-403 (C.S.)
- Syndicat des employés des publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor (1975) Inc.*, D.T.E. 83T-338 (C.S.)
- Syndicat des employés du théâtre St-Denis c. France Film Inc.*, [1981] C.S. 69
- Syndicat des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, C.S. Montréal, n° 500-05-003405-790, 9 mars 1979
- Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.), C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire Saint-Charles Garnier de Montréal*, [1984] T.T. 369
- Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (U.I.E.P.B.) C.T.C.-F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, [1987] R.J.Q. 979 (C.A.)
- Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 434 (S.I.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C.-F.T.Q.) c. Caisse d'économie des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*, D.T.E. 88T-614 (C.S.)
- Syndicat des imprimeurs de Thetford Mines c. Joe T. Beaudoin*, J.E. 79-550 (C.S.)
- Syndicat des placeurs et des ouvreurs de la Place des Arts c. Régie de la Place des Arts*, C.S. Montréal, n° 500-05-000212-801, le 6 février 1980
- Syndicat des Produits Hydrauliques de Varennes Inc. (C.S.N.) c. Produits Hydrauliques de Varennes Inc.*, C.S. Richelieu, n° 765-05-000130-861, 23 décembre 1986, j. André Savoie
- Syndicat des salariées et salariés du Domaine Cascade c. Laferrière*, D.T.E. 93T-1287 (T.T.)
- Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, D.T.E. 92T-447 (T.T.)
- Syndicat des techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Hydro-Québec*, D.T.E. 92T-90 (T.T.)
- Syndicat des travailleurs de la mine Noranda (C.S.N.) c. Noranda Mines Ltd et Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278*, [1979] T.T. 20

- Syndicat des travailleurs du papier (local 1495) c. Domtar Inc.*, [1979] R.P. 244 (C.S.)
- Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 (F.T.Q.) c. Télébec Ltée*, D.T.E. 85T-951 (C.S.)
- Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, T.T. Mont-Laurier, n^o 560-36-000001-864, 5 juin 1987, j. L.-P. Landry
- Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 c. Télébec Ltée*, [1986] T.T. 29
- Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, [1991] R.J.Q. 112 (C.S.)
- Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'alimentation en gros de Québec Inc. (C.S.N.) c. Dellixio Inc., Division Landry-Québec*, [1988] R.J.Q. 1960 (C.S.)
- Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (C.S.N.) c. Société des hôtels Méridiens (Canada)*, D.T.E. 90T-979 (C.S.)
- Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques (local 9-700) c. Texaco Canada Ltée*, [1978] C.S. 488
- Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Philippe Jobin Inc.*, D.T.E. 88T-850 (T.T.)
- Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.) c. Roy*, D.T.E. 87T-442 (C.S.)
- Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. c. Morin*, D.T.E. 91T-1160 (C.S.)
- Syndicat national des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, [1979] T.T. 353
- Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Société Asbestonos Ltée*, [1988] T.T. 355
- Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada c. Chabot*, T.T. Québec, n^o 200-29-00098-87, 26 mai 1988, j. Auclair

- Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada c. Société Asbestonos Ltée*, [1988] T.T. 339
- Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers c. Consolidated-Bathurst Inc.*, [1989] T.A. 616
- Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Montupet Ltée*, D.T.E. 91T-830 (T.T.)
- Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (T.C.A.-Canada) c. Roy*, [1988] T.T. 301
- Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers du Québec c. Centre hospitalier Robert-Giffard*, T.T. Québec, n° 200-28-000070-794, 20 décembre 1979
- Syndicat québécois de l'industrie et des communications, local 145 (C.W.A.-F.T.Q.-C.T.C.) c. BASF peintures et encre Inc.*, D.T.E. 89T-522 (C.S.)
- Texaco Canada Ltée c. Bastien*, [1978] C.S. 380
- Thibault c. Menasco Canada Ltée*, D.T.E. 86T-321 (T.T.)
- Travailleur unis du pétrole, local 2 c. Shell Canada Ltée*, T.T. Montréal, n° 500-28-000043-802, 9 janvier 1981, j. Beaudry
- Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, C.S. Montréal, n° 500-05-002335-808
- Travailleurs Unis du Pétrole (local 2) c. Shell Canada Ltée*, [1983] C.A. 162
- Tremblay c. Société nationale de Fiducie*, [1989] T.T. 76
- Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Farbec Inc. (Pharmacie Jean Coutu)*, [1993] C.T./T.T. 502
- Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée*, J.E. 80-143 (C.S.)
- Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 713 c. Viande Olympia Ltée*, D.T.E. 90T-85 (T.T.)

Doctrine

Ouvrages

COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL, *Le travail: une responsabilité collective*, Québec, Publications du Québec, 1985, 490 p.

DION, G., *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2e édition, Québec, P.U.L., 1986, 993 p.

GAGNON, R. P. , L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Québec, P.U.L., 1991, 1065 p.

GAGNON, R. P. , *Le droit du travail au Québec: pratique et théories*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, 611 p.

HÉBERT, G., *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, 1242 p.

LAPORTE, P., *Code du travail: législation, jurisprudence et doctrine*, 7e éd., coll. *Alter ego*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1993, 598 p.

MORIN, F., *Rapport collectif du travail*, Montréal, 2e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1991, 831 p.

NADEAU, G., *Le statut juridique du salarié-gréviste québécois*, Québec, P.U.L., 1981, 186 p.

PIGEON, L.-P., *Rédaction et interprétation des lois*, Québec, Publications du Québec, 1986, 156 p.

ROUILLARD, J., *Histoire du syndicalisme au Québec: Des origines à aujourd'hui*, Montréal, Éditions du Boréal, 1989, 535 p.

SCOWEN, R., *Réglementer moins et mieux*, Rapport du groupe de travail sur la déréglementation, Québec, Les Publications du Québec, 1986, 292 p.

TRAVAIL COLLECTIF, *Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 150 ans de luttes*, une co-édition CSN-CEQ, 1984, 328 p.

WEILER, P., *Reconcilable differences*, Toronto, Carswell, 1980, 335 p.

Articles

- ADAM, R., «La transmission d'entreprise en droit du travail québécois» dans *Congrès du Barreau du Québec 1990*, Cowansville, Edition Yvon Blais, 1990, pp. 675-692
- BARRE, A., «La sous-traitance et l'article 45 du Code du travail après l'affaire C.R.S.O.», (1991) 32 *C. de D.* 179
- BAZIN, J., «Loi anti-briseurs de grève: Où en sommes nous?», (1984) 44 *R. du B.* 600
- BAZIN, J., «Loi anti-briseurs de grève: où allons nous?», (1981) 41 *R. du B.* 833
- BAZIN, J., C. D'AOUST et C. G. MELANÇON, «Les mesures anti-briseurs de grève» dans M. BROSSARD (dir.), *La loi et les rapports collectifs du travail*, Monographie 14, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1984, 228 p.
- D'AOUST, C., «De l'obligation des cadres d'accomplir les tâches habituellement réservées à leurs subalternes, en certaines circonstances», (1983) 43 *R. du B.* 3
- FLEURY, G., «Les dispositions anti-briseurs de grève», (1991) 8 *Le Marché du Travail* 8
- GAGNON, R. P., «La Loi québécoise anti-briseurs de grève: Efficacité encore incertaine» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 81
- GARANT, L., *Les briseurs de grève et le Code du travail*, coll. «Études et recherches», Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1982, 78 p. Une synthèse est reproduite à (1981) 2 *Le Marché du Travail* 50
- GRONDIN, H. et J.-L. RIVARD, «Les dispositions «anti-briseurs de grève» prévues au Code du travail: Plus de dix ans après...», dans R. BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, p. 461
- HEENAN, R., «La déréglementation des rapports collectifs», dans M. BROSSARD (dir.), *La déréglementation des relations de travail: le pour et le contre*, Actes de colloque n^o 17, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1987, pp. 26-30.

LEBEL, L., P. VERGE et R. P. GAGNON «Droit du travail», (1980) 40 *R. du B.* 156.

LEMELIN, M., «La loi anti-scabs et son application» dans M. DESROCHERS (dir.), *La négociation collective en question*, Actes de colloque n° 11, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980 pp. 21-25

MARTINEAU, L., «L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec)», (1980) 35 *Rel. ind.* 555

MORISSETTE, Y.-M., «Quelques orientations nouvelles dans les données juridiques des conflits du travail» dans *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral*, (1980) *Meredith Lect.* 99

NADEAU, D., «Briseurs de grève: les bénévoles à l'abri de tout soupçon!», (1987) 18 *R.D.G.* 693

TRUDEAU, G., «Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales», (1986) *Sociologie et Société* 87

TRUDEAU, H. et D. VEILLEUX, «L'intérêt à agir en droit public à la suite de l'arrêt *Conseil du patronat du Québec*», (1992) *R. du B.* 437-447

VERGE, P., «La protection du travail par l'injonction», (1981) 41 *R. du B.* 605

Articles de journaux

«Contre le projet de loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 17 décembre 1973

«Le CCRT et Radiomutuel: Broadbent dépose un bill privé visant à interdire les "scabs"», *Le Devoir*, Montréal, 30 juin 1980

«Norbert Rodrigue réclame d'Ottawa une loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 27 mars 1981

«Une loi anti-scab? Le CPQ accueille mal le projet de Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 29 août 1973, p. 3

BINSSE, L., «La loi «anti-scab» a réduit la durée des conflits», *La Presse*, Montréal, 24 décembre 1981, p. A-10

- DUBUISSON, P., «La loi anti-briseurs de grève pourra être contestée: le Conseil du patronat du Québec a remporté une grande victoire mais il n'est pas certain qu'il aille de l'avant», *La Presse*, Montréal, 7 décembre 1991, p. C-1
- DUBUISSON, P., «Le Conseil du patronat ne contestera pas la loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 30 janvier 1992, p. A-12
- DUFOUR, G., «Le projet de loi anti-scab de M. Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 7 janvier 1974
- FORGET, J., «Le CPQ a une contre-proposition à l'éventuelle loi anti-scabs», *Le Soleil*, Québec, 7 juillet 1977
- FRANCOEUR, G., «Les briseurs de grèves. Le Conseil consultatif du travail rejette le projet de Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 1er mars 1974
- FRANCOEUR, G., «Patronat: une loi "à sens unique"», *Le Devoir*, Montréal, 30 juillet 1977, p. 1
- FRANCOEUR, L.-G., «Des «trous» dans la loi anti-scabs: un point de vue syndical», *Le Devoir*, Montréal, 25 octobre 1980
- FRANCOEUR, L.-G., «La CSN réclame du gouvernement Lévesque une loi "anti-scabs"», *Le Devoir*, Montréal, 8 décembre 1976, p. 13
- FRANCOEUR, L.-G., «Les «trous» dans la loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 27 octobre 1980, p. 4
- LACHANCE, P., «Une loi "anti-scabs"», *Le Devoir*, Montréal, 5 septembre 1973
- NADEAU, M., «Des patrons qui jouent dur», *Le Devoir*, Montréal, 27 août 1983, p. 12
- PICARD, J.-C., «Le Code du travail interdira le recours aux «briseurs de grève»; le projet Johnson déposé à l'Assemblée Nationale», *Le Devoir*, Montréal, 30 juillet 1977, p. 1
- PRESSE CANADIENNE, «Le président du CPQ invite Rae à ne pas adopter une loi anti-scab», *La Presse*, Montréal, 8 juin 1992, p. B-1
- PRINCE, V., «Douteuse efficacité de la loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 14 mars 1980, p. A-4
- PRINCE, V., «Le projet de loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 15 janvier 1974; «La FTQ trouve des lacunes au bill anti-scab», *Le Devoir*, Montréal, 23 janvier 1974

PRINCE, V., «Les bizarreries de la loi antiscabs», *La Presse*, Montréal, 16 août 1980

PROVOST, G., «Pour échapper aux mesures anti-scabs: Plusieurs autres entreprises voudraient quitter le Québec», *Le Devoir*, Montréal, 30 août 1983

Journaux des débats

Journal des débats, 1^{ère} session, 30^e législature, 5 décembre 1973, vol. 14, no. 7, pp. 223-225

Journal des débats, 2^e session, 30^e législature, 11 juin 1974, no. 87, B-3265 et suiv.

Journal des débats, 3^e session, 30^e législature, 3 juin 1975, no. 121, B-4180

Journal des débats, 2^e session, 31^e législature, 19 décembre 1977, no 295, p. B-10 062

Journal des débats, 2^e session, 31^e législature, 29 juillet 1977, vol. 19, no 82, p. 3241

Journal des débats, 4^e session, 32^e législature, 14 juin 1983, pp. 2318 et 2329

Journal des débats, 4^e session, 32^e législature, 19 mai 1983, p. 1292



