

MONOGRAPHIE

Numéro 16

LA NOTION JURIDIQUE DE GRÈVE
EN DROIT CANADIEN

par

Claude D'Aoust

et

Louise Dubé

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

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale « A »
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-3712

Directeur de la Collection :

Gilles Trudeau

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jacques Desmarais
Monique Frappier-Desrochers
Gilles Guérin
Viateur Larouche

Comité consultatif :

André Arsenault	Roger Ferragne	Gérald Marion
Luc Bessette	Maurice Fortin	Fernand Morin
Claude Boutin	Jean-Guy Frenette	Florian Ouellet
Gaston DesCôteaux	Jean-Denis Gagnon	Marcel Pepin
Jacques Dofny	Alan Gold	Marcel Rivest
Jacques Doyon	Jacques Grand-Maison	Alain Rondeau
Ghislain Dufour	Pierre Harvey	Arnaud Sales
	Gérard Hébert	Pierre Verge
	Léo-Paul Lauzon	Claude Vézina
	Hélène LeBel	

NOTES BIOGRAPHIQUES

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

Louise Dubé est diplômée de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal, dont elle détient le baccalauréat en administration des affaires ; elle est également titulaire d'une maîtrise de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. La présente monographie est une version modifiée d'un travail dirigé de maîtrise préparé sous la direction de Claude D'Aoust.

RÉSUMÉ

Cette étude emprunte la méthode du droit comparé ; elle passe en revue et analyse les définitions législatives du conflit de travail — grève ou lock-out — que l'on trouve dans les lois canadiennes du travail d'application générale.

La jurisprudence pertinente est ensuite analysée qui met en regard la définition abstraite et une situation concrète. On verra alors qu'un même événement, *e.g.* la Journée nationale de protestation contre les mesures anti-inflation, le 14 octobre 1976, peut être ou non qualifié de grève selon la juridiction. Il pourra en être de même du refus concerté de travailler en temps supplémentaire, *etc.* Le nombre d'exemples n'est limité que par le nombre effectif de situations susceptibles de se produire dans un conflit de travail.

L'on trouvera aussi dans l'étude des comparaisons entre les définitions de la grève et du lock-out et un examen des conséquences qui découlent des éléments qui les différencient.

Dans l'ensemble, les auteurs s'en sont tenus à exposer l'état du droit positif en la matière ; les lecteurs demeurent naturellement libres de poser leurs propres jugements normatifs.

REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient les juristes qui, à la demande de la direction de la collection, ont consenti à lire le manuscrit, à leur suggérer des corrections et à leur signaler diverses erreurs. Nous les tenons quittes des imperfections qui ont survécu à l'opération, dans la mesure où toutes leurs suggestions n'ont pas été retenues ou suivies à la lettre. Nous remercions aussi Me Louis Leclerc qui a lu le manuscrit, à notre demande.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	11
SECTION I	
La définition de la grève au Québec et au Canada	13
A — Les définitions législatives	13
1 — Selon la législation québécoise	13
2 — Selon la législation fédérale	14
B — La doctrine	15
1 — La doctrine québécoise	16
2 — La doctrine canadienne	18
C — Aperçu de l'interprétation donnée aux différents critères de la grève	20
1 — Éléments communs aux législations canadiennes	24
a) La cessation du travail	24
b) Le fait d'un groupe de salariés	27
c) La concertation	29
2 — Éléments de différenciation en regard des définitions restreintes : le critère de motivation	30
SECTION II	
Comparaison entre les notions de grève et de lock-out	31
A — Définition du lock-out	32
B — Particularités attribuées au lock-out par la doctrine et la jurisprudence	33
C — Comparaison entre la grève et le lock-out	36
SECTION III	
Conséquences de la définition de la grève sur la qualification des différentes manifestations observées	37
A — Les grèves de solidarité (<i>sympathy strikes</i>)	39
1 — Le respect d'une ligne de piquetage	39

a) Juridictions où il y a une définition extensive de la grève	39
b) Juridictions où il y a une définition restreinte de la grève	43
2 — Le refus d'accomplir des tâches frappées d'interdit	45
B — Les manifestations à caractère politique	47
1 — La grève politique dans les législations à définition extensive	48
2 — La grève politique dans les législations à définition restreinte	50
C — L'exercice concerté de droits individuels	53
1 — Le refus concerté d'exécuter du travail en temps supplémentaire	53
a) Les législations à définition extensive	53
b) Les législations à définition restreinte	57
2 — L'absence pour cause de maladie	60
3 — Le refus d'exécuter un travail dangereux	62
4 — Les démissions collectives	65
5 — Les pauses concertées	67
6 — La coordination des départs en vacances	67
D — Les grèves tournantes	67
E — Les ralentissements d'activités	68
1 — Législations dont la définition de la grève inclut le ralentissement d'activités	70
2 — Législations dans lesquelles la grève n'est pas associée directement au ralentissement d'activités	70
CONCLUSION	73

LISTE DES ABRÉVIATIONS

B.R.	: Rappports judiciaires de Québec, Cour du Banc de la Reine (ou du Roi) (en appel)
C.A.	: Cour d'appel
C.C.C.	: Canadian Criminal Cases
C.F.	: Décisions de la Cour fédérale
C.C.R.T.	: Conseil canadien des relations du travail
CLLC	: Canadian Labour Law Cases
C.S.	: Cour supérieure (du Québec)
Can LRBR	: Canadian Labour Relations Board Reports
D.C.R.T.	: Décisions de la Commission des relations de travail
di	: Décisions information (C.C.R.T.)
D.L.R.	: Dominion Law Reports
L.A.C.	: Labour Arbitration Cases (Canada)
L.R.B.	: Labour Relations Board
L.R.Q.	: Lois refondues du Québec
N.B.R.	: New Brunswick Reports
Nfld & P.E.I.R.	: Newfoundland and Prince Edward Island Reports
Q.B.	: Queen's Bench
R.C.S.	: Rappports de la Cour suprême du Canada
R.D.T.	: Revue de droit du travail
R. du B.	: Revue du Barreau
R.P.	: Rappports de pratique (Québec)
S.A.G.	: Sentences arbitrales de griefs (Québec)
S.C.	: Statuts du Canada
S.R.C.	: Statuts révisés du Canada
T.A.	: Décisions du Tribunal d'arbitrage
T.T.	: Jurisprudence en droit du travail (Tribunal du travail)

Note : dans les provinces de *common law*, la cour supérieure de premier niveau est une *Supreme court* ; de là une multiplicité de recueils dont l'abréviation est S.C. (exemple : S.C.B.C. signifie *Supreme Court of British Columbia*). La même remarque vaut, *mutatis mutandis*, pour les *revised statutes*.

INTRODUCTION

La grève, sous toutes ses formes, est un phénomène répandu. Il ne se passe pas de semaine sans que les médias nous en rapportent des exemples. Mais pour répandu qu'il soit, le phénomène est-il si bien connu, ou compris, au plan analytique ?

Souvent, grève de salariés, grève de médecins et grève d'étudiants sont confondues. Mais ne s'agit-il pas là d'espèces appartenant à un même genre ? La réponse diffèrera selon le point de vue analytique de l'observateur. Ainsi, aux yeux de l'économiste, la grève de médecins de pratique privée et la grève de salariés sont semblables, s'analysant comme une restriction de l'offre sur le marché du travail. Il en ira autrement d'un point de vue juridique. D'autre part, la « grève » étudiante sera considérée à part, par le juriste comme par l'économiste, les acteurs ne vendant pas leurs services à autrui sur le marché.

Mais, qu'en dira le sociologue ? Peut-être verra-t-il les trois phénomènes comme appartenant à la même espèce, soit la manifestation de conflits jusque là latents, tout en considérant que les acteurs appartiennent à des catégories ou classes sociales différentes dans l'un ou l'autre cas.

De ce qui précède, nous tirons la conclusion qu'il importe de ne pas confondre les espèces, fussent-elles rattachées à un même genre. Pour notre part, nous avons voulu faire une étude essentiellement juridique de la grève, principalement jurisprudentielle et accessoirement doctrinale. Nous avons fait de même pour sa contrepartie, le lock-out, bien qu'il soit en fait comme en droit moins important, partant moins intéressant comme objet d'étude, que l'arrêt de travail déclenché par des salariés.

Mais cette étude s'impose-t-elle ? Toute manifestation collective se traduisant par l'arrêt de la production d'un bien ou la dispensation d'un service n'est pas nécessairement une grève au sens de la loi. Tout arrêt concerté du travail qualifié de grève par l'employeur, le gouvernement ou les observateurs n'en est pas nécessairement une. Et une grève qualifiée de journée d'étude ou autrement nommée par les travailleurs ne cesse pas d'en être une.

Or, il est très important de qualifier juridiquement l'arrêt du travail. Cela permet de déterminer si les participants ont contrevenu au *Code du*

travail ou à une autre loi correspondante, et conséquemment s'ils sont passibles des peines prévues en pareille circonstance. Mais aussi, la question est d'un intérêt certain dans le domaine de la responsabilité civile, si la convention collective contient une clause de renonciation à la grève ou encore si les victimes du conflit intentent une poursuite en dommages-intérêts fondée sur la responsabilité civile délictuelle.

Notre étude a donc pour objet la qualification juridique des phénomènes se traduisant par un arrêt du travail, plus ou moins complet et plus ou moins prolongé. Plus précisément, la question qui a retenu notre attention est la suivante : tel type de phénomène est-il une grève au sens de la loi ? Inversement, la question posée en termes généraux et appropriés à la méthode déductive se lirait : quels sont les critères que l'on peut dégager de la définition législative de la grève et qu'on doit appliquer aux cas particuliers ?

En dernier lieu, notre étude est fondée sur la méthode comparative. La définition de la grève que l'on trouve dans les différents « codes du travail » canadiens a été retenue de sorte que deux types de définitions font l'objet de comparaisons comme on le verra dans le corps de l'ouvrage. Comme il s'agit ici de droit « statutaire », la comparaison habituelle entre les systèmes de droit civil et de *common law* s'est révélée sans objet. L'étude repose donc essentiellement sur les différences entre les définitions législatives de la grève, lesquelles sont indépendantes du droit commun, contrairement, par exemple, à la définition du « salarié » dans le *Code du travail*.

En dernier lieu, un *caveat* s'impose quant à la portée de l'étude. Bien que nous ayons fait appel massivement à ces deux sources de droit, notre étude ne prétend aucunement faire le point sur l'état de la jurisprudence et de la doctrine en la matière. Pour nous en tenir à celle-là, la jurisprudence pertinente n'a pas été recensée exhaustivement ; d'autre part, toute la jurisprudence consultée n'est pas rapportée dans l'étude. Nous croyons cependant que le groupe de décisions retenues est représentatif de l'ensemble. Si une décision importante nous a échappé ou si l'importance d'une décision n'a pas retenu notre attention, c'est par inadvertance et nous prions le lecteur de nous en excuser. Par ailleurs, nous pouvons l'assurer sans restriction qu'aucune décision n'a été écartée sous prétexte que, pour une raison quelconque, nous aurions été réfractaires à son contenu.

SECTION I

LA DÉFINITION DE LA GRÈVE AU QUÉBEC ET AU CANADA

Il est de toute première importance d'élucider la notion de grève qui sous-tend les relations de travail en milieu québécois. La définition de la grève dans les législations québécoise et fédérale fera donc l'objet de ce premier chapitre.

Nous nous arrêterons d'abord à ce que prévoient les lois, puis à ce qu'établit la doctrine. Puis, nous nous attarderons à l'interprétation jurisprudentielle des critères de la grève.

A — Les définitions législatives

1 — Selon la législation québécoise

Dans le *Code du travail*¹ la notion de grève est extensive. L'article 1 g) la définit comme « la cessation concertée de travail par un groupe de salariés ». Cette définition est complétée par l'article 110 qui édicte :

« Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out. Rien dans le présent code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out. »

On retrouve donc, selon le *Code du travail* du Québec, trois éléments qui qualifient la grève. Il faut :

- i) un arrêt effectif du travail ;
- ii) que ce geste soit le fait d'un groupe de salariés, non d'un seul individu, sauf si l'unité d'accréditation ne comprend qu'une personne, tel que le prévoit l'article 21, alinéa 3 ;²
- iii) que le geste soit concerté.

La définition législative cependant ne précise pas l'ampleur de la cessation ou la nature du travail requises pour la qualifier de grève, ou encore le sens précis qu'on doit accorder au mot « concerté ». Certes, l'article 110, deuxième alinéa, complète la définition car il signifie que certaines interruptions du travail ne constitueront pas des grèves.

1. *Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27.

2. Voir à ce sujet : Gaston NADEAU, *Le statut juridique du salarié-gréviste québécois*, Québec, Les Presses de l'université Laval, 1981, 186 p., aux pp. 27 et 28.

De plus, soulignons que l'article 108 prohibe le « ralentissement d'activités destiné à limiter la production » et a conséquemment pour effet de dissocier les grèves perlées ou grèves du zèle de la définition de la grève, contrairement à d'autres législations, telle celle du Canada.

2 — Selon la législation fédérale

Le *Code canadien du travail*³ contient lui aussi une définition extensive du terme « grève ». L'article 107 se lit :

« « grève » s'entend

- a) d'un arrêt de travail ou d'un refus de travailler ou de continuer de travailler, de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, et
- b) d'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement. »

Nonobstant l'inclusion du ralentissement dans la notion de grève, cette définition contient sensiblement les mêmes critères généraux que la définition du *Code du travail*, à quelques nuances près.

i-Le premier critère est plus étendu qu'au Québec où le Code réfère à la cessation du travail. Dans le *Code canadien du travail*, ce premier élément comprend le refus de travailler ou de continuer à travailler, le ralentissement et autres activités semblables. Ce dernier terme laisse entrevoir qu'un large éventail de gestes posés pourront constituer des grèves.

Bien que le *Code canadien du travail* prévoie que les ralentissements ou autres activités semblables puissent être qualifiés de grèves, il pose une condition d'application. D'après l'article 107, il faudra en effet qu'une telle action soit destinée à « réduire ou à limiter le rendement ». Dans d'autres législations, telle celle de l'Ontario⁴, cette condition s'applique à toutes les grèves, totales ou partielles.

ii-De toute évidence, le geste doit être celui d'un groupe et non d'un individu (la définition dit bien « employés agissant conjointement »). De plus, le *Code canadien du travail* n'a pas de disposition semblable à l'article 21, alinéa 3, du *Code du travail* qui prévoit qu'un seul salarié peut constituer une unité d'accréditation.

3. *Code canadien du travail*, partie V, S.R.C. 1970, c. L-1.

4. Voir à ce sujet : *City of Chatham v. Canadian Union of Public Employees, local 12*, (1977) 16 L.A.C. (2d) 190 (Ont.).

iii-Le geste doit être concerté (« conjointement, de concert ou de connivence »).

Dans la législation fédérale, il est par ailleurs intéressant de noter que la définition législative de la grève a déjà comporté un critère subjectif, soit la motivation, l'intention de contraindre l'employeur à agréer certaines conditions de travail. La définition de la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*⁵ allait dans ce sens, de même que celle du *Règlement des Relations Ouvrières en temps de guerre*⁶. En 1948, le Parlement adopta la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*⁷ et, à cette occasion, la troisième condition fut retranchée.

Dans sa forme actuelle, le *Code canadien du travail* reprend la définition de 1948. La Cour suprême du Canada a déjà expliqué le sens que le législateur a voulu donner à la définition de la grève dans une décision relativement récente :

« Il n'y a maintenant aucun doute que le Parlement a adopté une définition objective de « grève », dont les éléments constitutifs sont l'arrêt du travail, conjointement ou de connivence. Que le mobile soit secret ou explicite est sans importance, la seule condition étant qu'il y ait arrêt du travail de connivence. »⁸

B — La doctrine

Gérard Dion donne la définition suivante du mot « grève » :

« Utilisation concertée par un groupe de travailleurs de la prestation de travail comme moyen de pression pour amener une autre partie (employeur, gouvernement, syndicat, etc.) à modifier sa position. Cette définition, qui comprend mais dépasse la « cessation concertée de travail », permet d'inclure dans la notion de grève celles qui ne comportent pas de cessation de travail comme la grève perlée, la grève du zèle, etc. La grève ne rompt pas le contrat de travail. »⁹

5. *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, S.R.C. 1927, c. 112.

6. *Règlement des Relations Ouvrières en temps de guerre*, Arrêté en conseil C.P. 1003, *Décrets, Ordonnances et Règlements Canadiens de Guerre*, 1944, vol. 1 n° 8, le 28 février 1944, p. 465, adopté le 17 février 1944.

7. *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S. C. 1948, c. 54.

8. *Association internationale des débardeurs, section locale 273 et al. c. Association des employeurs maritimes et Furness Canada*, (1979) 1 R.C.S. 120, 139.

9. Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'université Laval, 1976, à la p. 178.

Cette définition reflète la portée très large et la diversité des notions québécoise et canadienne de grève. La même observation vaut généralement pour d'autres législations provinciales, comme l'indique le tableau 1, que l'on trouvera aux pages 22 et 23.

1 — La doctrine québécoise

Dans le cas particulier du Québec, la doctrine a d'abord consacré le caractère purement objectif de la grève. Ainsi, en 1955, Marie-Louis Beaulieu disait :

« Notre législateur a voulu, par sa définition de grève, couvrir les arrêts de travail qui n'ont que des rapports éloignés, ou même qui n'en ont pas du tout, avec les conditions de travail des grévistes. Avec cette définition, peu importe le but que les salariés se proposent en cessant de travailler. Il n'est pas nécessaire que ce soit de forcer l'employeur à accepter certaines conditions de travail, comme le décrétait la Loi Lemieux. La Loi fédérale actuelle est au même effet que la loi provinciale. » ¹⁰

Cette définition résume bien l'opinion doctrinale majoritaire, soutenue par la jurisprudence ¹¹, qui donne la portée la plus large possible à la définition de la grève. Les décisions du Tribunal du travail allant dans ce sens s'appuient sur le fait que tous les éléments objectifs de la définition sont présents, quel que soit le but éventuel recherché ¹².

Abondant dans le même sens que Marie-Louis Beaulieu en 1955, Noël Mallette réaffirmait il y a quelques années les mêmes principes de base. Le passage qui suit illustre bien la conception large de la définition législative de la grève, encore répandue aujourd'hui :

« Quelle que soit l'appellation dont on l'affuble, à chaque fois qu'il y a réunion de l'élément objectif de la cessation de travail et celui plus flou de la concertation entre salariés il y a grève (...) Par ailleurs la notion même de grève ne saurait être entachée de quelque élément d'illégalité du seul fait qu'elle puisse être déclenchée pour des motifs étrangers aux revendications professionnelles des salariés, dans le cadre de leur négociation collective avec l'employeur. La loi n'impose pas de finalité à la grève, son recours ne connaît que des contraintes

10. Marie-Louis BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Québec, Les Presses de l'université Laval, 1955, 540 p., à la p. 185.

11. Voir à ce sujet les propos de J.-Gaston DesCôteaux, dans sa décision arbitrale *Syndicat des employés de caisses populaires de la Mauricie section locale 2337 (S.C.F.P.) c. Caisse Populaire de Normanville*, (1982) T.A. 411.

12. À ce sujet voir : G. NADEAU, *op. cit.* pp. 25 et 26.

relatives au moment du déclenchement et non pas aux motifs du déclenchement. » ¹³

Il existe toutefois un second point de vue, moins répandu ¹⁴, qui retient un autre critère, plus subjectif cette fois, ayant pour effet de réduire l'étendue des actions pouvant être considérées comme grèves. Certaines décisions du Tribunal du travail ne qualifieront de grèves que les activités qui, en plus de répondre aux critères objectifs légaux, résulteront spécifiquement d'un conflit traditionnel entre employeur et syndicat ¹⁵.

Au niveau doctrinal, les auteurs Gagnon, LeBel et Verge ¹⁶ retiennent ce dernier point de vue qu'on pourrait qualifier de restrictif, tout en notant que la motivation du geste collectif n'apparaît pas dans la définition législative. Ceux-ci mentionnent, en plus des éléments « matériels » ou objectifs prévus dans le *Code du travail*, des éléments qu'ils qualifient d'« intellectuels ». Il s'agit de l'*intention* et du concert de grève. Ces auteurs ajoutent un certain degré de restriction à la notion purement légale de la grève. En effet, ils associent l'élément d'intention à l'élément de concertation :

« La grève survient en exécution d'une intention commune. Cette dernière serait la volonté des grévistes de suspendre l'exécution de leur contrat de travail et des obligations qui en découlent. Le concert de grève se créerait en raison d'une *cause déterminante*, la volonté des travailleurs d'améliorer leurs conditions collectives. Toutefois cette *notion de finalité* n'est pas exprimée dans la définition du Code du travail. Cette entente n'aura pas généralement à être prouvée par des déclarations expresses. Elle s'inférera le plus souvent de l'arrêt collectif du travail. » ¹⁷ (Italiques ajoutés)

Fernand Morin ¹⁸ retient lui aussi le critère subjectif extra-légal. Pour cet auteur, compte tenu des règles d'obtention du droit de grève ¹⁹, le critère subjectif qu'il ajoute à la définition législative est encore plus important.

13. Noël MALLETTTE, « Les différends et leurs mécanismes de règlement » in *La Gestion des relations du travail au Québec, le cadre juridique et institutionnel*, Montréal, McGraw-Hill, 1980, 642 p., à la p. 184.

14. C'est aussi l'avis de J.-Gaston DesCôteaux ; voir *supra*, note 11.

15. Voir G. NADEAU, *op. cit.* à la p. 26.

16. R. GAGNON, L. LeBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, Les Presses de l'université Laval, 1971, 441 p.

17. *Ibid.*, à la p. 199.

18. Fernand MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Montréal, Les éditions Thémis, 1978, 348 p.

19. Il vise spécifiquement la grève légale dans son exposé.

« Dans notre système et parce qu'il s'agit d'une mesure exceptionnelle, le droit circonscrit la grève à un cadre beaucoup plus restreint : le fait collectif de salariés *pour des fins professionnelles*. » (Italiques ajoutés) ²⁰

Ensuite, il propose une définition de la grève qui tient compte des restrictions qu'imposent les conditions d'acquisition du droit de grève.

« Une interruption concertée de travail, de caractère temporaire, motivée par des revendications professionnelles, en vue de contraindre l'employeur, par ce moyen de pression, d'accepter les demandes du syndicat accrédité. (...) Répétons-le, tout autre fait de grève n'est pas visé par les règles permissives et en conséquence, serait prohibé. » ²¹

Il est toutefois difficile de percer la pensée de l'auteur en ce qui a trait à la notion de grève, en dehors de ses conditions légales d'exercice. Il ne fournit pas une définition générale de la grève qui ferait abstraction de ces conditions.

2 — La doctrine canadienne

La définition législative de la grève telle qu'exprimée par le *Code canadien du travail* semble avoir été dans le passé l'objet de moins de divergences de vues que ne l'a été celle du *Code du travail*. Les arbitres et tribunaux interprétant la législation fédérale ont plutôt démontré une tendance à rester fidèles à la définition légale objective sans y ajouter arbitrairement de critère restrictif, si ce n'est que très rarement, comme ce fut le cas dans une récente décision ²².

On peut facilement expliquer cette plus grande homogénéité, par comparaison avec ce qui se passe au Québec, quant au sens à donner à la notion de grève. En effet, il existe une raison historique que nous avons déjà mentionnée. La loi de 1948 a retranché le critère de motivation subjective qui existait auparavant. L'absence du critère d'intention constitue donc le résultat d'un choix déterminant que le Parlement canadien effectua à cette époque, et non d'un accident ou d'une omission involontaire ²³.

20. F. MORIN, *op. cit.*, à la p. 154.

21. *Ibid.*, aux pp. 154-155. La même définition est reprise dans son dernier ouvrage : *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Les éditions Thémis, 1982, 619 p., à la p. 360.

22. *British Columbia Telephone Company v. Telecommunications Workers' Union*, (1980) 3 Can LRBR 31. Dans cette décision, le C.C.R.T. a tenu compte du fait que l'embar-go sur le temps supplémentaire avait pour but de faire échec à une mise à pied.

23. Voir *supra*, note 7.

En accord avec cette tradition, l'Équipe spécialisée en relations de travail dirigée par H.D. Woods²⁴, dans son rapport final, proposait une définition extensive de la grève :

« Les grèves doivent être prises dans leur sens le plus large, c'est-à-dire comme l'utilisation concertée par un groupe de travailleurs de la prestation de travail comme moyen de pression pour amener un autre (employeurs, employés, voire gouvernements) à changer ses positions. Le mot recouvre alors non seulement les arrêts de travail mais aussi les grèves perlées, les grèves du zèle et autres formes de protestation. »²⁵

Selon cet énoncé et aussi selon la lettre de la loi, l'existence du fait de grève ne tient qu'aux critères objectifs, matériels. Il s'ensuit que plusieurs types de manifestations pourront être qualifiés de grèves, quel que soit le but poursuivi par leurs auteurs.

Cependant, seules les grèves à caractère professionnel ou économique, reliées de très près au contexte des relations entre salariés et employeurs, seront légalement permises par un système qui en règlemente l'utilisation. À cet effet, il est primordial de garder à l'esprit la distinction entre la grève et la grève légale. La définition normative de la grève que proposent les auteurs d'un récent ouvrage²⁶ traitant de la législation canadienne du travail, ressemble plutôt à une définition de la grève légale. Elle n'est pas sans évoquer celle de Fernand Morin, citée précédemment.

« (...) economic conflict in labour disputes should be used only to resolve differences over the terms of a new collective agreement. As will be seen, strikes in all other situations are presumptively, if not conclusively, contrary to public policy and illegal. »²⁷

Une telle définition laisse entrevoir la possibilité de l'émergence d'un courant nouveau visant à restreindre la notion de grève en-deçà de ce que prévoit la définition législative.

D'ailleurs, une décision récente du C.C.R.T. porte à croire que ce Conseil évolue dans le sens de ce nouveau courant. Dans une affaire portant

24. *Les relations du travail au Canada*, Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods, Ottawa, Bureau du Conseil Privé, 1968, 272 p.

25. *Ibid.*, à la p. 193. Il s'agit d'une conception extensive parce que, bien que mention soit faite d'un élément intentionnel, celui-ci ne correspond pas à l'intention précise de forcer la main à son propre employeur. Ainsi, la pression sur l'opinion publique est incluse (amener un gouvernement à changer ses positions) ce qui englobe la grève politique.

26. H.W. ARTHURS, D.D. CARTER, H.J. GLASBEEK, *Labour Law and Industrial Relations in Canada*, Deventer (Netherlands), Kluwer, and Toronto, Butterworths, 1981, 291 p.

27. *Ibid.*, à la p. 208.

sur le boycottage du temps supplémentaire en vue de sauvegarder des postes ²⁸, il discute d'abord de l'importance de se reporter à l'intention de, et au but recherché par, toute législation du travail. Non sans quelque dissidence, le Conseil énonce un principe révélant une orientation innovatrice. On voit dans le passage qui suit qu'il est important de déborder le sens littéral de la définition pour tenir compte d'un contexte social plus large :

« The Code says when you can and when you must bargain. It says when you may and may not strike or lockout. It sets the manner in which differences are to be resolved at different times. It is in this context that we must decide the limits of the concept of strike. (...) The statutory regulation of the process must be read within its intended confines and against the multi-purpose, but limited, objectives of the Code. » ²⁹

C — Aperçu de l'interprétation donnée aux différents critères de la grève

À ce stade, il nous semble opportun de relever certains éléments essentiels à la bonne compréhension des différents critères de la grève susmentionnés. Nous nous appuierons principalement pour ce faire sur la jurisprudence.

Dans un premier temps, puisque les trois critères objectifs sont communs à toutes les juridictions du Canada, il nous sera loisible de rapporter certaines décisions d'autres provinces, sans négliger celles du Québec. Ceci pourra éclairer notre compréhension générale de la portée de ces critères dits « matériels ».

Dans un second temps, il sera intéressant d'élucider ce qu'on entend par le critère d'intention dans certaines législations (celles de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse). Puis, nous verrons comment, au Québec et dans la juridiction fédérale, en l'absence d'un tel critère légal, la jurisprudence a quelquefois établi des limites artificielles qui tendent parfois à rejoindre le critère de motivation subjective.

Cet examen comparatif de la législation canadienne du travail mettra en évidence deux types de définitions législatives de la grève. La défini-

28. *British Columbia Telephone Company v. Telecommunications Workers' Union*, voir *supra* à la note 22.

29. *Ibid.*, à la p. 41.

tion *restreinte* comprend un élément de plus que la définition *extensive*, soit l'élément intentionnel.

Cette classification diffère de celle, plus courante, établie entre les deux procédés utilisés pour construire une définition législative, dont l'une est dite exhaustive, et l'autre extensive. Nous ne saurions trop insister sur la nécessité d'éviter l'équivoque sur ce point.

Des onze lois canadiennes du travail étudiées, seul le *Code du travail* du Québec contient une définition exhaustive. Celui-ci, en effet, édicte que « grève » *signifie* la cessation concertée de travail par un groupe de salariés ; les autres définitions appartiennent à la catégorie dans laquelle le terme défini *s'entend de*, ou *comprend* ou *inclut* tel et tel élément. La différence implique, dans le premier cas, que la définition est exhaustive, ou fermée ³⁰, et dans le second, qu'elle est extensive, ouverte ³¹.

Cette constatation et les remarques qui l'accompagnent nous invitent à faire deux remarques.

La distinction qui découle de l'emploi des verbes « signifie » et « inclut » ou leurs équivalents a trait à la portée de la définition, plus précisément à savoir si elle est exhaustive, complète, ou si elle ne l'est pas. Notre but n'est pas d'éclaircir cette question et lorsque nous parlons de définition extensive nous songeons à une définition plus large qu'une autre qui l'est *moins* (et non qui ne l'est pas). Il s'agit ici strictement de la présence ou de l'absence d'un élément, soit le but poursuivi par les acteurs ³².

D'autre part, nous aurions pu faire l'hypothèse que les situations tombant sous le couvert d'une définition exhaustive seraient moins (ou

30. À cet égard, « désigne » est un synonyme de « signifie ».

31. À cet effet, voir : Louis-Philippe PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*, deuxième édition, Collection Études juridiques, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, p. 28 ; Pierre-André CÔTÉ, *Interprétation des lois*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1982, p. 45-6 ; Sir Courtenay ILBERT, *Legislative Methods and Forms*, Oxford, Clarendon Press, 1901, p. 281 ; Gerald DWORKIN, *Odgers' Construction of Deeds and Statutes*, fifth edition, London, Sweet & Maxwell, 1967, p. 315 ; P. St. J. LANGAN, *Maxwell on the Interpretation of Statutes*, twelfth edition, London, Sweet & Maxwell, 1969, p. 270 ; S.G.G. EDGAR, *Craies on Statute Law*, seventh edition, London, Sweet & Maxwell, 1971, p. 213 ; Sir Rupert CROSS, *Statutory Interpretation*, London, Butterworths, 1976, p. 103 ; Reed DICKERSON, *Legislative Drafting*, Westport, Connecticut, Greenwood Press, 1977, p. 93.

32. Il serait d'ailleurs dangereux de laisser entendre que l'interprétation du mot « grève » puisse être autre que restrictive, vu qu'on y recourt principalement en matière pénale.

TABLEAU 1 DÉFINITIONS DE LA GRÈVE DANS LES LOIS CANADIENNES

1 — LOIS COMPORTANT UNE DÉFINITION EXTENSIVE DE LA GRÈVE

Code canadien du travail, Partie V, S.R.C. 1970, c. L-1, art. 107 (1) :

« grève » s'entend

a) d'un arrêt du travail ou d'un refus de travailler ou de continuer de travailler, de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, et

b) d'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement ;

Labour Relations Act, R.S.O. 1980, c. 228, sec. 1 o) :

« strike » includes a cessation of work, a refusal to work or to continue to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding, or a slow-down or other concerted activity on the part of employees designed to restrict or limit output ;

Code du travail, L.R.Q. 1977, c. C-27, art. 1 g) :

« grève » — la cessation concertée de travail par un groupe de sala-

Loi sur les relations industrielles, R.S.N.B. 1973, c. I-4, art. 1 (1) :

« grève » comprend la cessation du travail, le refus de travailler ou de continuer le travail, par des salariés, en liaison ou de concert, ou en conformité d'une entente commune, un ralentissement ou autres activités concertées des salariés en vue de réduire ou de limiter le rendement, mais nulle action ni chose que les dispositions d'une convention collective exigent pour la sécurité ou la santé des salariés ne doit être considérée comme une activité destinée à réduire ou à limiter le rendement ;
« faire la grève » a un sens équivalent ;

Labour Act, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, sec. 7. (1) 1) :

« strike » includes a cessation of work or refusal to work or to continue to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding or a slow down or other concerted activity on the part of the employees designed to restrict or limit output or service ;

The Labour Relations Act 1977 S. Nfld. 1977, c. 64, sec. 2. (1) w) :

« strike » includes

(i) a cessation of work, or refusal to work or to continue to work, by employees, in combination or in concert or in accordance with a common understanding, and

(ii) a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output ;

II — LOIS COMPORTANT UNE DÉFINITION RESTREINTE DE LA GRÈVE

Labour Code, R.S.B.C. 1979, c. 212, sec. 1. (1) :

« strike » includes

(a) a cessation of work ;

(b) a refusal to work ;

(c) a refusal to continue to work ; or

(d) an act or omission that is intended to or does restrict or limit production or services,

by employees in combination, in concert or in accordance with a common understanding, for the purpose of compelling their employer to agree to terms or conditions of employment, or of compelling another employer to agree to terms or conditions of employment of his employees, and « to strike » has a similar meaning ;

Labour Relations Act, R.S.A. 1980, c. L-1, 1, sec. 1 (1) u) :

- « strike » includes
- (i) a cessation of work,
 - (ii) a refusal to work, or
 - (iii) a refusal to continue to work,

by 2 or more employees acting in combination or in concert or in accordance with a common understanding for the purpose of compelling their employer or an employers' organization to agree to terms or conditions of employment or to aid other employees to compel their employer or an employers' organization to accept terms or conditions of employment ;

The Labour Relations Act, S.M. 1972, c. 75, sec. 1 v) :

- « strike » includes
- (i) a cessation of work, or
 - (ii) a refusal to work, or
 - (iii) a refusal to continue to work, or
 - (iv) a refusal to continue the standard cycle or normal pattern of operation in a place of employment, or
 - (v) a slow down of work, or
 - (vi) an activity in relation to their work that is designed to restrict or limit output.

by or on the part of employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding for the purpose of compelling their employer to agree to terms or conditions of employment or to aid other employees in compelling the employer of those other employees, to agree to terms or conditions of employment, and « to strike » has a corresponding meaning :

Trade Union Act, S.N.S. 1972, c. T-17, sec. 1 (1) v) :

« strike » includes a cessation of work, or refusal to work or continue to work, by employees, in combination or in concert or in accordance with a common understanding, for the purpose of compelling their employer to agree to terms or conditions of employment or to aid other employees in compelling their employer to agree to terms or conditions of employment ; and « to strike » has a corresponding meaning ;

III — EN SASKATCHEWAN, LA LOI NE PRÉVOIT PAS DE DÉFINITION DE LA GRÈVE OU DU LOCK-OUT, MAIS PLUTÔT UNE DÉFINITION DU LABOUR-MANAGEMENT DISPUTE :

The Trade Union Act, R.S.S. 1978, c. T-17, sec. 2, i) :

- « labour-management dispute » means any dispute or difference between an employer and one or more of his employees or a trade union with respect to :
- (i) matters or things affecting or relating to work done or to be done by the employee or employees or trade union ; or
 - (ii) the privileges, rights, duties, terms and conditions, or tenure of, employment or working conditions of the employee or employees or trade union ;

plus) nombreuses que dans le cas d'une définition extensive³³. Tel n'est pas notre propos.

Le tableau 1 montre que la présence de l'élément intentionnel est sans relation avec le procédé choisi pour définir la grève. Notre étude nous a par ailleurs révélé que la différence significative repose sur la présence de l'élément intentionnel et c'est pourquoi nous l'avons seul retenu.

À l'usage du lecteur, nous avons reproduit dans le tableau 1 les définitions étudiées.

1 — Éléments communs aux législations canadiennes

La définition de la grève contient certains éléments communs à toutes les législations canadiennes. Ceci, Brown et Beatty³⁴ l'ont affirmé sans réticence en ce qui a trait à l'interprétation donnée par les arbitres canadiens :

« Arbitrators have generally adopted the various statutory definitions provided by the Legislature in determining whether certain conduct may properly be characterized as a strike. Common to all of these definitions is that there be some concerted activity on the part of employees, in accordance with a common purpose, which is designed to limit or restrict output »³⁵

a) La cessation du travail

Selon les différentes définitions législatives, l'arrêt de travail devra être total ou pourra être partiel pour qu'on le qualifie de grève.

Au Québec, la cessation du travail doit être complète pour constituer une grève. Elle se distingue nettement du ralentissement d'activités (grève perlée) qui est considéré comme un geste qualitativement différent de

33. Une définition du type « le terme x signifie » peut être très générale et couvrir une gamme très étendue de situations ; d'autre part, une définition du type « le terme x inclut » est également limitative dans la mesure où la règle *ejusdem generis* peut s'y appliquer.

34. D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Agincourt, Ont., Canada Law Books, 1977, 551 p.

35. *Ibid.*, à la p. 502. Ce dernier élément va peut-être plus loin que la définition encore plus extensive qu'on retrouve dans le *Code du travail*. Ainsi, les auteurs auraient omis de préciser que le Québec n'atteignait pas ce niveau de précision quant à l'effet recherché par la cessation du travail.

Mais voir aussi : E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 2nd édition, Toronto, Butterworths, 1983, 805 p., à la p. 726, où toute condition liée aux effets recherchés est écartée : « The common element in any definition of the term is the requirement that there be conduct in combination or concert with other employees. » (p. 725).

l'arrêt de travail³⁶. Cette conception ressemble à celle qui caractérise la jurisprudence française. Cette dernière donne à l'expression « arrêt de travail » un sens strict, alors que la doctrine du même pays adhère à une notion plus vaste de l'arrêt de travail, comprenant le ralentissement d'activités³⁷.

D'autre part, le *Code canadien du travail* (de même que les lois de l'Ontario, de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick, de l'Île du Prince-Édouard et du Manitoba) inclut expressément le ralentissement dans la définition de la grève. En assimilant le ralentissement à la notion de grève, il considère la grève perlée comme une cessation de travail de moindre intensité mais de même nature que la grève totale. Ce qui importe c'est l'effet de perturbation causé³⁸.

Même un arrêt de travail très court (de cinq minutes par exemple) peut constituer une grève au sens du *Code du travail*. Le juge Bernard Prud'homme dira à ce sujet :

« Il n'y a au Code du travail aucune indication que l'on puisse statuer sur l'existence ou non d'une grève en fonction de la durée de la cessation de travail (...) l'existence ou non d'une grève ne peut tenir à la durée de l'arrêt de travail. »³⁹

Au sujet de la durée des arrêts de travail, l'arbitre DesCôteaux, très pertinemment, ajoutera :

« Le Code ne fait aucune distinction sur ce point (la durée des grèves) et on serait mal venu d'en faire là où la loi n'en fait pas elle-même. »⁴⁰

36. L'article 108 *C.t.* distingue le ralentissement d'activités de la grève totale et le prohibe absolument, du moins comme activité organisée par une association syndicale. D'autre part, en termes d'infraction pénale la grève « inclut » le ralentissement d'activités. À cet effet : *Centre hospitalier d'Asbestos Inc. c. Gibbs*, (1978) R.P. 431 (C.S.), Conf. C.A., le 29 janvier 1979.

Par ailleurs, le ralentissement spontané du travail n'engagerait ni la responsabilité civile ni la responsabilité pénale de l'association, à l'instar de la grève spontanée. Dans cet ordre d'idées, voir : Fernand MORIN, « Grève spontanée et responsabilité du syndicat », *Relations industrielles*, vol. 22, no 3, 1967, pp. 437-41.

37. Voir à ce sujet : Hélène SINAY et Jean-Claude JAVILLIER, *La grève*, mise à jour au 1^{er} janvier 1979., *Traité de Droit du travail*, tome 6, sous la direction de G.H. CAMER-LYNCK, Paris, Dalloz, 1979, 202 p., à la p. 25.

38. *Ibid.*

39. *Beauchamp c. Carrière*, (1980) 2 Can LRBR 165 (Qué.), à la p. 166.

40. *Syndicat des employés de caisses populaires de la Mauricie, section locale 2337 (S.C.F.P.) c. Caisse Populaire de Normanville*, précitée, note 11, à la p. 416.

De plus, il a aussi été précisé dans un autre arrêt que le seul fait pour le syndicat d'avoir déclaré la grève en la manière prévue par le Code n'impliquait pas nécessairement l'existence et la continuation de cette grève. Il faut une cessation *de facto* et non seulement une déclaration de grève.

« La grève n'existe pas sans qu'il y ait 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. »⁴¹

En général, il faudra donc une cessation du travail *normal* que l'employeur est habituellement en droit d'attendre de ses salariés. Autrement dit, le principe de base peut se résumer comme suit : « The « cessation of » or « refusal to » work implies that an obligation to work exists⁴². » Une bonne illustration d'un type de grève en regard de ce principe est la tenue d'assemblées pendant les heures de travail⁴³. Il n'est pas nécessaire que les salariés s'absentent du lieu de travail pour qu'il y ait « cessation du travail ». Il suffira généralement qu'ils cessent d'exercer leurs fonctions normales. Ainsi, de telles réunions, même brèves, tenues sur les lieux mêmes du travail, pourront être qualifiées de grèves.

De plus, il pourra même arriver que certains gestes collectifs paralysant le fonctionnement normal de l'ensemble de l'entreprise soient qualifiés de grèves même si les salariés continuent tous d'effectuer adéquatement le travail normalement attendu d'eux sur le plan individuel (*e.g.* remplissant leurs obligations découlant du contrat individuel de travail). L'exemple le plus évident de ce cas est le boycott du temps supplémentaire facultatif dont il sera question dans une section subséquente.

Ce qu'il importe de retenir c'est que la cessation du travail, pour être reconnue comme telle aux fins de la définition de la grève, devra avoir un effet de perturbation des activités normales de l'entreprise. Cette précision rejoint l'interprétation de H. Sinay et J.-C. Javillier :

41. *Syndicat des employés de Uniroyal (CSN) c. Union des ouvriers du caoutchouc synthétique, local 78 et Uniroyal Ltée*, (1980) T.T. 150, à la p. 170. Voir aussi à cet effet, une autre décision, de la Colombie-Britannique cette fois, où on établit la distinction entre « grève déclarée » et grève « de fait » : *Holtzheuser Brothers Ltd v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580*, (1979) 1 Can LRBR 421.

42. ARTHURS, CARTER et GLASBEEK, *op. cit.*, à la p. 210.

43. Voir, à titre d'exemples, *Lemay c. Lachance*, (1973) T.T. 492 ; *Hollands c. Fruncoeur*, (1973) T.T. 34 et *Beauchamp c. Carrière*, (1980) 2 Can LRBR 165 (Qué.)

« En effet, ce qui caractérise la grève (...) c'est la rupture avec le quotidien. Les salariés ne font plus ce qu'ils faisaient habituellement, ils ont un nouveau comportement (...) » ⁴⁴

b) Le fait d'un groupe de salariés

Le deuxième élément matériel de la notion de grève, c'est son aspect collectif. Quelques remarques s'imposent pour mieux identifier quels peuvent être les auteurs d'une grève.

Rappelons qu'il y a lieu de distinguer entre la grève et la grève légale qui comporte plus de restrictions, surtout liées au moment de son déclenchement. Ainsi, le Tribunal du travail a déjà affirmé que tout groupe de salariés peut faire une grève illégale, tandis que la grève légale constitue l'apanage de l'association accréditée puisque :

« seul le « groupe de salariés », constituant une unité de négociation et réunis en association accréditée peut faire une grève légale, avec ou sans irrégularité en regard de l'article 19b. » ⁴⁵

La définition législative de la grève, tant au Québec que dans le *Code canadien du travail*, énonce clairement qu'elle est le fait d'un *groupe* de salariés. La Cour du banc de la reine a bien reconnu cette condition de pluralité essentielle à l'état de grève. Ainsi, dans l'affaire *Perreault c. Lamontagne* ⁴⁶, un seul salarié parmi plusieurs qui participaient à une manifestation devant leur lieu de travail était attendu pour le quart de travail commençant durant cette manifestation. La plainte de l'employeur à l'effet que cet employé ait participé à une grève illégale fut rejetée en l'absence de preuve d'une action de groupe. Le tribunal affirma :

« (...) encore faut-il qu'il y ait action pluraliste, c'est-à-dire celle de plusieurs personnes, plus précisément de plusieurs salariés. Or comme nous venons de le voir, seul l'intimé, Pierre Bergeron, omit de se présenter à son travail à l'heure où il devait normalement le faire. » ⁴⁷

Cependant, au Québec, une exception serait prévue dans le cas où une unité d'accréditation serait composée d'une seule personne, en vertu de l'article 21, alinéa 3, *C.t.* . Cette personne pourrait alors se prévaloir de tous les droits qui sont conférés à l'unité d'accréditation légale, y com-

44. H. SINAY et J.-C. JAVILLIER, *op. cit.*, à la p. 25.

45. *Syndicat des employés de Uniroyal (CSN) c. Union des ouvriers du caoutchouc synthétique, local 78 et Uniroyal Ltée*, précitée, note 41, à la p. 168.

46. *Perreault c. Lamontagne*, (1976) R.D.T. 80, (B.R., Qué.), le 12 décembre 1974.

47. *Ibid.*, aux pp. 86-87.

pris le droit de faire la grève⁴⁸ ; il en irait de même des obligations, y compris les conditions de légalité de la grève.

Enfin, quelques mots sur l'identité des salariés concernés. Tout comme il faut que la cessation du travail s'applique au travail normal de l'entreprise, il faut que cette cessation soit effectuée par les salariés qui contribuent à cette opération normale de l'entreprise et s'abstiennent de lui fournir leurs prestations ordinaires⁴⁹.

De plus, dans une décision isolée, on a décidé que des salariés préalablement suspendus par l'employeur pouvaient quand même participer à une grève, puisque la suspension n'entraîne pas la disparition du statut de salarié⁵⁰.

Même, la Cour suprême a déjà statué que dans certaines conditions particulières, la grève pouvait être faite par des syndiqués qui n'étaient pas au service de l'entreprise⁵¹. L'arrêt en question apporte une nuance très importante concernant les auteurs possibles d'une grève. Jusqu'en 1978, année de cette décision, on admettait qu'il fallait qu'existe une relation traditionnelle de salariés à employeur pour qu'on puisse parler de grève. La Cour suprême a renversé cette thèse lorsqu'elle décida que des individus ayant refusé de franchir une ligne de piquetage avaient participé à la grève, bien que n'étant pas des salariés au sens de la *common law*. Ce faisant, ils refusaient de se faire assigner à des emplois par leur syndicat comme d'habitude, dans le contexte d'un atelier syndical fermé.

Avant de clore la discussion portant sur la nature des auteurs d'une grève, il nous semble pertinent d'ouvrir une parenthèse sur la question de la participation du salarié à la grève. Déterminer s'il y a eu grève et déterminer quels salariés y ont participé constituent deux décisions basées sur des raisonnements indépendants. Chacun doit s'appuyer sur ses propres critères.

Une fois démontrée l'existence d'une cessation concertée du travail, la participation d'un individu en particulier repose sur deux éléments. Ces

48. *Premier Meat Packers Ltd. c. Travailleurs unis des salaisons et autres denrées alimentaires, local 723*, (1972) T.T. 153.

49. *Syndicat des travailleurs industriels du Québec c. Syndicat des employés de Produits Lionel Inc. (CSN) et Les Produits Lionel (1976) Ltée*, (1980) T.T. 111, à la p. 116.

50. *Association professionnelle des physiothérapeutes du Québec c. Hôpital Saint Luc*, (1972) SAG : 67, à la p. 69. Cette décision ne tient pas compte de ce que la suspension disciplinaire ou administrative du salarié entraîne la suspension de certaines de ses obligations, dont la principale est justement la prestation de travail.

51. *Association internationale des débardeurs, section locale 273 et al. c. Association des employeurs maritimes et Furness Canada*, précitée à la note 8.

derniers ont été bien explicités par la Cour suprême en 1979 ⁵². D'abord, il y a l'élément matériel qui existe dès que le salarié s'abstient « de fournir sa prestation de travail en même temps que d'autres salariés font la grève ».⁵³ Aucun geste positif n'est requis pour que cette condition soit remplie. Il suffit que le salarié soit au service de l'entreprise visée par la grève.

En second lieu, il faut démontrer la volonté de participation ou l'adhésion au mouvement de grève qui se résume à :

« (...) la volonté de s'abstenir de travailler avec les autres salariés. Cet élément consiste dans l'intention individuelle de l'inculpé de se joindre à la cessation collective et concertée de travail. » ⁵⁴

c) La concertation

Le critère de concertation peut généralement se prouver d'une manière objective. Pour qu'un arrêt de travail soit reconnu comme concerté, il suffira que le geste ait été posé collectivement, soit spontanément ou à la demande du syndicat, et que tous les intéressés aient su qu'il s'agissait d'une action collective.

En d'autres termes, le seul fait qu'un certain nombre d'employés cessent ou refusent simultanément de travailler crée une présomption à l'effet qu'ils agissent de manière concertée ⁵⁵.

À l'opposé du concept de la concertation l'on peut se retrouver face à une situation où une somme de motivations personnelles, indépendantes et individuelles n'ont fait que coïncider, donnant l'apparence d'une grève. Dans une telle situation, pour faire échec à la présomption, les individus concernés devront démontrer que le fait de cesser simultanément le travail n'était qu'une coïncidence et non le fruit d'un geste concerté. On pourra invoquer dans de tels cas, par exemple, la crainte de représailles ⁵⁶, la croyance qu'il y avait danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ⁵⁷ ou la croyance qu'on exerçait un droit défini dans la convention collective ⁵⁸.

52. *Strasser c. Roberge*, (1979) 2 R.C.S. 953, à la p. 970.

53. *Ibid.*, à la p. 971. C'est au salarié qu'il revient de prouver par la négative qu'il n'avait pas une telle intention, mais plutôt que son absence était motivée par une autre raison. Pour un cas plus récent où tel élément intentionnel était absent : *Ville de Montréal c. Allard*, (1982) T.T. 226.

54. *Strasser c. Roberge*, précitée, à la p. 971.

55. ARTHURS, CARTER et GLASBEEK, *op. cit.*, à la p. 211.

56. *MacMilland Bloedel (Alberni) v. Swanson*, (1972) 3 D.L.R. 641 (B.C.S.C.).

57. *Cassiar Asbestos Corp. v. United Steelworkers*, (1976) 2 Can LRBR 476 (B.C.).

58. *Nelson Crushed Stone v. United Cement, Lime & Gypsum Workers' International Union, AFL-CIO-CLC, Local Union 494, et al. and Norman H. Martin*, (1978) 1 Can LRBR 115 (Ont.) et *Otis Elevator v. Elevator Constructors*, (1973) 36 D.L.R. (3d) 402 (N.S.C.A.).

Plus particulièrement, au Québec, dans les deux arrêts *Blais c. Nadeau*⁵⁹ et *Hollands c. Francoeur*⁶⁰ on a interprété le mot « concerté » par ses équivalents « de concert », « d'accord » ou « ensemble ».

De plus, dans la décision *Beauchamp c. Carrière* du juge Bernard Prud'homme⁶¹, il fut décidé que, pour être concerté, un geste ne doit pas nécessairement être prémédité.

« Lorsque la sonnerie annonçant la fin de la pause s'est fait entendre, les salariés « ensemble » ont omis de retourner à leur poste. Il y eut conjonction de décisions de la part des salariés de ne pas reprendre le travail (...) il y avait là action « concertée ». »⁶²

Bref, l'arrêt de travail doit, pour être qualifié de grève, s'effectuer « en vertu d'une entente commune, expresse ou implicite ».⁶³

La Cour suprême a cependant déjà décidé que pour conclure à la concertation il faut qu'il y ait un minimum de préparation parmi au moins quelques participants « pour se mettre d'accord sur le principe et les modalités de la grève ».⁶⁴

2 — Élément de différenciation en regard des définitions restreintes : le critère de motivation

Il sera question ici du critère intentionnel, expressément reconnu dans les lois de certaines provinces. Le but de la cessation du travail constitue dans ces juridictions un élément de la définition législative de la grève.

Dans de telles juridictions (comme la Colombie-Britannique) où la loi prévoit expressément la nécessité du critère de motivation (intention de contraindre l'employeur à agréer certaines conditions de travail), les décisions doivent forcément s'appuyer sur cette condition subjective. N'est alors reconnue comme grève que l'action concertée à caractère professionnel.

Parfois on peut déceler dans la jurisprudence de ces provinces une certaine difficulté à établir la limite de ce qui constitue les conditions de

59. *Blais c. Nadeau*, (1971) T.T. 176.

60. *Hollands c. Francoeur*, précitée, note 43.

61. Précitée, note 39.

62. *Ibid.*, à la p. 167 ; au même effet, voir *Blais c. Nadeau*, (1971) T.T. 176.

63. *Syndicat des employés de caisses populaires de la Mauricie, section locale 2337 (S.C.F.P.) c. Caisse Populaire de Normanville*, précitée, note 11, à la p. 415.

64. *Strasser c. Roberge*, (1979) 2 R.C.S. 953, à la p. 981.

travail. Mais en général, les tribunaux ont une interprétation assez large de ce terme, pouvant comprendre autant l'insatisfaction générale des salariés face à leur travail et leur employeur, que le désaccord quant à des propositions concrètes à la table de négociation.⁶⁵

Par contre, dans les juridictions où la définition législative de la grève exclut le critère subjectif, l'on constate une certaine tendance à s'écarter de la pure définition objective de la grève.

Au Québec plus particulièrement, on remarque que dans certaines décisions on a ressenti le besoin d'introduire un vague élément de motivation. L'insuffisance des seuls critères objectifs est apparue clairement dans l'affaire *Progress Brand Clothes c. Ledoux et al.*⁶⁶ Dans cette affaire, le juge ajoute de son propre chef une finalité particulière à la « cessation concertée ». Pour qu'il y ait grève, soutient-il, le geste doit constituer un moyen de pression avec un objectif bien connu qui peut être (mais pas nécessairement) de changer le rapport de forces et améliorer les conditions de travail. Bref, il faut qu'il y ait au moins « quelque motif de reproche ».⁶⁷

SECTION II

COMPARAISON ENTRE LES NOTIONS DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

Phénomène moins répandu que la grève, le lock-out n'en constitue pas moins un instrument de combat important dans le contexte d'un conflit d'intérêts. Ce moyen de pression, parfois utilisé en riposte à une grève

65. *B.C. Hydro and Power Authority v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 258*, (1975) 2 Can LRBR 119 (B.C.); *Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers, Local 300 v. Molson Brewery B.C. Ltd.*, (1979) 2 Can LRBR 552 (B.C.); *Eurocan Pulp & Paper Co. v. Canadian Paperworkers Union, Local 298*, (1979) 2 Can LRBR 25 (B.C.) et *Tahsis Company Limited v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 11*, 83 CLLC parag. 16 007 (B.C.).

66. *Progress Brand Clothes c. Ledoux et Bureau conjoint de Montréal Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile*, (1978) T.T. 104.

67. *Ibid.*, à la p. 108. Ajoutons qu'une telle interprétation restrictive est apparue aussi dans d'autres provinces dont les législations prévoient une définition extensive de la grève. Voir à ce sujet : E.E. PALMER, *op. cit.*, à la p. 726.

ve, mérite d'être étudié davantage avant de le comparer à son pendant, la grève.⁶⁸

A — Définition du lock-out

Au Québec et au Canada, les définitions législatives du lock-out sont semblables.

Pour ce qui est du *Code du travail*, reportons-nous à l'article 1 h) :

« Lock-out. 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. »

Dans le *Code canadien du travail*, l'article 107 (partie V) en donne la définition :

« Lock-out s'entend de la fermeture d'un lieu de travail, d'une suspension du travail par un employeur ou du refus d'un employeur de continuer à employer un certain nombre de ses employés, lorsque ces mesures sont prises afin de contraindre les employés de l'employeur ou d'aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi. »

La définition du lock-out repose donc sur deux critères.

Le premier critère est *objectif*. Il s'agit d'un refus de fournir du travail (au sens large de la législation québécoise) ou encore (pour s'en tenir à l'énumération du législateur canadien) de la fermeture d'un lieu de travail, de la suspension du travail, ou du refus de continuer à employer un certain nombre de salariés.

Le second critère est *subjectif*. L'employeur doit avoir l'intention de contraindre ses salariés (ou ceux d'autres employeurs) à accepter certaines conditions de travail ou d'emploi.

Deux remarques s'imposent ici.

Premièrement, cette définition du lock-out est semblable dans toutes les juridictions du Canada, sauf en Saskatchewan où ni la grève ni le

68. N'est pas à exclure la coïncidence d'une grève et d'un lock-out. C'est le cas quand les deux parties ont l'intention de recourir à la force économique pour régler le différend. Mais une partie peut cacher son intention, et dans ce cas le conflit sera qualifié de grève ou de lock-out, selon l'identité de la partie qui aura engagé le combat.

lock-out ne sont définis comme tels, mais où on traite plutôt de « labour-management dispute ». ⁶⁹

En second lieu, le critère subjectif, soit l'intention de contraindre, devra être vérifié à l'aide d'indices précis que la jurisprudence des différentes juridictions établira avec le temps d'une manière relativement uniforme. C'est justement de ces éléments indiquant l'intention subjective de l'employeur dont nous traiterons maintenant.

B — Particularités attribuées au lock-out par la doctrine et la jurisprudence

Le refus de fournir du travail, élément matériel de la définition du lock-out, est assez facile à constater. Précisons toutefois que le lock-out doit nécessairement comporter un aspect collectif ⁷⁰.

Il est cependant plus problématique, et ce, dans toutes les juridictions du territoire canadien, de déterminer l'élément intentionnel du lock-out. En effet, rappelons que la notion de lock-out s'applique uniquement à des gestes posés en vue de contraindre à accepter certaines conditions de travail. La jurisprudence a consacré certains traits caractérisant le lock-out qu'il convient de souligner.

1 — Il doit réellement exister chez l'employeur l'*intention d'exercer une réelle pression* sur les salariés, pour les forcer à accepter certaines conditions de travail. Ainsi, une décision (de fermeture ou de suspension d'une partie des opérations, par exemple) qui aurait un caractère irrévocable, définitif, ne saurait être qualifiée de lock-out, car l'irréversibilité de la décision signifierait que l'employeur a renoncé à exercer une telle pression ⁷¹. La fermeture définitive d'une usine n'équivaut pas à l'exercice d'une pression dans le sens où l'entend la loi. Une décision du Conseil ontarien des relations de travail illustre bien ce point. Il y est dit :

« Even though the respondent has transferred part of its London business to other terminals (...) the (...) closing was not accompanied

69. *The Trade Union Act*, R.S.S. 1978, c. T-17, s. 2 (i).

70. J.-Gaston DESCÔTEAUX, *Répertoire de décisions en application du Code du travail*, Tome 2, Ottawa, Université d'Ottawa, 1975, paragraphe 100.21.

71. Ce caractère de révocabilité a été traité fréquemment, notamment dans : *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 141 v. Livingston Transportation Ltd.*, (1976) 2 Can LRBR 423 (Ont.) ; *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 141 v. Harry Woods Transport Ltd.*, (1976) 2 Can LRBR 300 (Ont.) ; *Rondar Services and Darwin Hospital v. PUHL Electrical Works*, (1978) 1 Can LRBR 47 (Ont.) ; *City Buick Pontiac (Mtl) Inc. v. Roy et al.*, 81 CLLC par. 14 108 (T.T. Qué.) et *Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union, Local 47 v. Royal Canadian Legion, Montgomery Branch No. 24*, 83 CLLC par. 16 013 (Alta).

by any intimidation, either direct or inferential, of a possibility of continuing operation conditional upon the agreement of employees to cease exercising rights (...) or their agreeing to conditions (...). » (Italiques ajoutés) ⁷².

On ne saurait donc qualifier de lock-out la suspension ou la cessation des opérations, s'il n'est pas clairement démontré que l'employeur cherchait par son geste à forcer l'autre partie à accepter certaines conditions d'emploi ⁷³.

Dans une décision albertaine récente, le *Board* de cette province refusa de reconnaître comme lock-out la conversion d'un restaurant en self-service, changement qui eut pour effet de mettre fin à l'emploi de certains salariés.

Il y a lieu de préciser qu'à l'origine, lorsque l'employeur laissa entrevoir l'éventuel recours à cette mesure, il s'agissait d'un moyen de pression sur les salariés et le syndicat en vue de les contraindre à accepter une réouverture de la clause salariale incluse dans la convention collective (*roll-back*). Mais le *Board* retint l'argument à l'effet que lorsque le changement eut lieu effectivement, il n'y avait plus de recul possible, et qu'on ne pouvait donc imputer le geste de l'employeur à l'exercice d'un moyen de pression :

« (...) the purpose of the terminations was not to compel the remaining employees to accept terms and conditions of employment, but rather was to reduce staff (...) The decision to terminate employees was not revocable in the sense that terminations would be cancelled if the reduction in wages was accepted. » ⁷⁴

72. *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 141 v. Livingston Transportation Ltd.*, précitée, note 71, à la p. 427.

73. À titre d'exemples où des Conseils provinciaux refusèrent de reconnaître de tels gestes comme lock-outs en l'absence d'un critère subjectif : *United Steelworkers of America, Local 1231 v. Trenton Works Division, Hawker Industries Limited and Carl F. Hingley and R.B. Wark*, (1978) 2 Can LRBR 480 (N.S.); *United Electrical, Radio & Machine Workers of America and its Local 504 v. Westinghouse Canada Limited*, (1980) 2 Can LRBR 469 (Ont.).

Au même effet (quoique dans des espèces répondant au critère subjectif) voir : *International Woodworkers of America, Local 1-217 v. Monocrest Kitchens et al.*, 67 CLLC parag. 14 041 (S.C.B.C.); *Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 461 v. Humpty Dumpty Foods Limited*, (1977) 2 Can LRBR 248 (Ont.).

74. *Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union, Local 47 v. Royal Canadian Legion, Montgomery Branch No. 24*, 83 CLLC, parag. 16 013 (Alta.), à la p. 14 126.

2 -Le but visé par le lock-out ne saurait être confondu avec l'objectif recherché lorsqu'un établissement cesse définitivement ou suspend ses opérations en guise de légitime défense, pour des raisons économiques ou administratives. De telles décisions défensives, en riposte à des actes de pression illégaux de la partie adverse, se distinguent souvent du lock-out, aux yeux du tribunal ou de l'observateur.

Dans un cas fréquemment cité qui se passa en Colombie-Britannique, il y avait eu un embargo illégal sur le temps supplémentaire. L'employeur riposta en cessant les opérations. Le *Board*, sans juger l'affaire au fond, convint que la fermeture avait été décidée en guise de légitime défense, pour des raisons de survie économique ; cette réaction différait donc qualitativement du lock-out, qui est motivé tout autrement ⁷⁵.

Selon le même tribunal, il y aurait eu lieu de parler d'un lock-out si l'employeur avait ainsi agi pour forcer le syndicat à renoncer à un embargo sur le temps supplémentaire ou à accepter certaines conditions de travail.

« If this employer closed the mill down simply because the economic costs and physical dislocation stemming from the union's overtime ban made it difficult to continue mill operations, then that would be a legitimate defensive reaction by the employer, not a lock-out. » ⁷⁶

Cette distinction entre le lock-out qui vise à atteindre un but (*e.g.* la fin d'un mouvement de pression, légal ou non) et un geste administratif de nature défensive (en réaction aux conséquences d'un geste collectif prohibé) constitue une nuance très importante. Elle l'est d'autant plus que la plupart des lock-outs constituent des gestes de réaction à des débrayages (qualifiables ou non de grèves) plutôt que des actions entreprises de manière autonome par l'employeur.

Cette distinction que nous venons de faire illustre l'importance du critère d'intention, critère qu'on peut même qualifier de critique aux fins de la reconnaissance d'un véritable lock-out.

75. *Weyerhaeuser Canada Ltd. v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 10*, (1976) 2 Can LRBR 41 (B.C.).

76. *Ibid.*, à la p. 47. Par contre, dans d'autres circonstances, le fait de suspendre les opérations en réaction à un embargo sur le temps supplémentaire fut considéré comme un lock-out (puisque l'employeur avait la volonté de contraindre l'autre partie à accepter des conditions d'emploi. Voir à ce sujet : *Canadian Paperworkers Union and Holland Landing Local 1150 of the Canadian Paperworkers Union v. Cameron Packaging and Hugh T. Cameron*, (1979) 2 Can LRBR 557 (B.C.).

3 — Le lock-out se distingue aussi des mesures disciplinaires.

Le motif réel de l'employeur qui refuse de fournir du travail, lors d'un lock-out, consiste en la volonté de forcer les salariés à accepter des conditions de travail. De plus, le lock-out aura un caractère purement collectif, tandis que les mesures disciplinaires revêtiront un aspect individuel ⁷⁷.

Plus particulièrement, le congédiement, par opposition au lock-out indéfini, constitue une rupture du contrat individuel de travail, ce qui est vérifiable à certains indices précis. ⁷⁸ Le lock-out ne produit pas cet effet ⁷⁹.

La suspension, pour sa part, ne saurait être assimilée à un lock-out puisque ce dernier, en plus d'avoir un caractère collectif, se distingue par certains autres indices. À titre d'illustration, nous retiendrons l'affaire *Asselin c. Trachy* ⁸⁰. La Cour d'appel du Québec y a retenu un certain nombre de facteurs conduisant à la conclusion qu'il s'agissait dans cette situation, non pas d'une suspension de type disciplinaire, mais plutôt d'un lock-out en réponse à une grève tournante :

- i - les parties étaient en négociation pour le renouvellement de la convention collective ;
- ii - le droit au lock-out et à la grève était acquis ;
- iii - les mises à pied avaient un caractère collectif ;
- iv - il fut prouvé qu'habituellement, lorsqu'il y avait grève rotative, l'employeur ripostait par un lock-out aux endroits touchés, dans les jours suivants, selon un modèle bien établi.

C — Comparaison entre la grève et le lock-out

L'on constate que les définitions canadienne et québécoise de la grève et du lock-out établissent dès le départ une certaine asymétrie sur le plan des rapports conflictuels.

Le critère subjectif est absent de la notion de grève très large retenue. Par contre, pour qu'il y ait lock-out, il faut respecter la condition reliée à l'intention de contraindre les employés à accepter des conditions de travail.

77. Voir DESCÔTEAUX, note 65.

78. *Ibid.*

79. *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27, article 110.

80. *Asselin c. Trachy*, (1982) C.A. 101.

De telles définitions associent le lock-out au contexte particulier de la négociation collective, alors qu'elles permettent facilement la reconnaissance de grèves en dehors de ce rapport de forces lié à la négociation. On peut donc prévoir que des gestes collectifs de salariés pourront pendant la durée de la convention collective être qualifiés de grèves — et conséquemment de grèves illégales répréhensibles — alors que des actions analogues de la part d'employeurs ne pourront être qualifiées de lock-outs, qui, dans les circonstances, seraient illégaux.

Durant l'application de l'entente contractuelle, les lois sanctionnent donc un déséquilibre dans le rapport de forces entre employeurs et salariés, et ce, en vertu de l'attribution du critère subjectif (d'intention) à la seule notion de lock-out ⁸¹.

Ce phénomène n'existe pas, par ailleurs, dans certaines autres provinces (telles que la Colombie-Britannique) où le critère subjectif s'applique également aux deux notions de grève et de lock-out.

SECTION III

CONSÉQUENCES DE LA DÉFINITION DE LA GRÈVE SUR LA QUALIFICATION DES DIFFÉRENTES MANIFESTATIONS OBSERVÉES

Dans cette section, nous entreprendrons l'analyse des différentes manifestations collectives qui seront ou non considérées comme des grèves, selon la loi applicable.

Notons que les types de grèves peuvent être classifiés systématiquement de bien des façons, par exemple, selon le but recherché, le mode de déclenchement, la durée, la fonction dans le conflit, *etc.*⁸². Afin de

81. Ce déséquilibre dans le rapport de forces tire formellement son origine de la loi. Bien d'autres facteurs influenceront l'issue d'un conflit. Pour ne mentionner que certains facteurs économiques, il y a la capacité de continuer à fournir le produit ou le service aux clients (que ce soit par l'emploi de briseurs de grèves, par des ententes avec des fournisseurs concurrents, parce que des stocks ont été accumulés en prévision du conflit, *etc.*), le degré d'attachement de la clientèle, la réaction des concurrents, *etc.*

82. G. DION, *op. cit.*, à la p. 178.

couvrir le maximum de types de manifestations, nous retiendrons plutôt une classification à variables multiples.⁸³

Précisons tout d'abord qu'aucune partie de cette section ne portera spécifiquement sur la forme classique et traditionnelle de la grève. Or, une telle grève « économique-professionnelle », constituant une cessation (entendre « arrêt total ») concertée des activités normales de l'entreprise dans un contexte de revendication liée à la négociation collective, serait facilement qualifiée de « grève » puisque tous les critères de la grève (et même plus, dans certaines juridictions) seraient aisément vérifiables.

Nous traiterons plutôt des types de débrayages qui posent des problèmes d'identification, eu égard aux différentes définitions législatives de la grève en vigueur au pays.

Avant d'aborder les différentes manifestations observées, deux remarques s'imposent.

Premièrement, chaque type de manifestation devra être analysé par rapport aux différents critères en vigueur. Certains de ces critères, dits matériels, sont communs à toutes les juridictions. Nous n'insisterons donc pas davantage sur ces éléments que nous avons déjà élaborés dans la première section.

Deuxièmement, la différence entre la définition extensive de la grève qu'on retrouve au Québec et au Canada et la définition restreinte présente dans d'autres juridictions canadiennes entraînera des conséquences importantes sur les décisions judiciaires. C'est dans cette optique que nous entreprendrons ici l'analyse de différentes manifestations qualifiées de grèves devant les tribunaux.

Il sera intéressant, à ce sujet, de constater l'ampleur des différences entre les jugements selon l'absence ou la présence du critère subjectif (soit l'intention de contraindre l'autre partie à accepter certaines conditions de travail). Ce critère constitue en effet un élément décisif dans un grand nombre de décisions rapportées dans tout le pays.

Rappelons que, à travers le Canada, deux tendances se sont dégagées quant à la définition de la grève. D'une part, il y a la définition extensive comportant deux critères objectifs (Canada, Ontario, Québec, Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick, Ile du Prince-Édouard). D'autre part, il se

83. Ainsi, la différenciation entre les « grèves de sympathie » et les « manifestations politiques » se fonde sur le but recherché ; les ralentissements sont particuliers à cause de l'intensité de la cessation ; les grèves regroupées sous le titre « exercice concerté de droits individuels » se rapprochent par une autre caractéristique commune, et ainsi de suite.

dégage dans d'autres juridictions une définition plus restreinte de la grève comportant en plus des deux critères objectifs, un critère subjectif (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Nouvelle-Écosse). Il faut placer à part la Saskatchewan qui, en se basant sur la *common law*, se situe quelque part entre les deux, sa législation ne prévoyant aucune définition de la grève ou du lock-out, mais référant plutôt à une notion plus générale (« labour-management dispute »).

Dans maintes situations, le sort d'une affaire dépendra de la réalisation du critère subjectif, imposée par la loi ou exigée par la jurisprudence ⁸⁴.

A — Les grèves de solidarité (*sympathy strikes*)

Les grèves de solidarité se résument le plus souvent au respect, par un groupe de salariés, d'une ligne de piquetage dressée devant les locaux de leur employeur par des travailleurs en conflit avec le même ou un autre employeur. Elles peuvent aussi se manifester par le refus de travailler à des activités frappées d'interdit.

1 — Le respect d'une ligne de piquetage

Selon que l'on se trouve dans des juridictions à définition extensive ou à définition restreinte, la qualification du respect collectif d'une ligne de piquetage peut varier énormément.

a) Juridictions où il y a une définition extensive de la grève

En l'absence du critère subjectif que constitue la volonté de contraindre l'autre partie, un très grand nombre de ces manifestations de solidarité sont reconnues comme des grèves. En effet, pour conclure à l'existence d'une grève, il suffit de démontrer que le respect des lignes de piquetage constitue un geste concerté.

En général, dans les cas où il n'y a pas d'obstruction et que la ligne de piquetage a pour fonction et effet de persuader les employés de ne pas rentrer au travail par solidarité, le geste est reconnu comme une grève, presque toujours illégale, puisque les conditions donnant droit à la grève ne sont habituellement pas remplies dans ces situations. Dans cet ordre d'idées, il convient de rappeler la distinction importante entre la grève et la grève légale. C'est dans ce sens que Marie-Louis Beaulieu écrivait :

84. Quand nous traiterons, en terminant, des ralentissements de travail, le point critique sera non plus l'intention des participants, mais plutôt la nature même de l'activité (*i.e.* son inclusion dans la définition de la grève).

« La grève de sympathie n'est pas mentionnée dans la loi, mais la définition que nous donne le législateur la couvre tout aussi bien que la grève professionnelle, et les conditions exigées par l'article 24 que nous verrons plus loin, pour que la grève soit légale, font que la grève de sympathie ne peut pas être déclarée légalement. »⁸⁵

En Ontario (où la définition de la grève ne comprend que des critères objectifs, comme c'est le cas au Québec et au Canada) un cas-type qui décrit bien le fondement essentiel de la notion extensive de grève est celui de *Regent Refining v. Oil Chemical and Atomic Workers, local 959*.⁸⁶ Dans cette affaire, aucune obstruction physique n'empêchait les travailleurs de franchir la ligne de piquetage. Le tribunal d'arbitrage estima que ceux-ci avaient simplement refusé de se présenter au travail d'une manière concertée (« in accordance with a common understanding »). Sa conclusion se base sur le fait que :

« The strike was the act of the employees and union. It was not an act constrained by the picketing endeavours of others. »⁸⁷

La même année, la Cour suprême du Nouveau-Brunswick⁸⁸ adopta une position semblable dans une situation où les salariés avaient été incités à ne pas se présenter au travail, sans en être physiquement empêchés. En l'absence d'obstruction physique, ce geste fut qualifié de grève, d'autant plus que le syndicat avait supporté moralement les syndiqués en grève.

Au Québec, les arbitres ont adopté assez uniformément la même façon de voir : est reconnue comme une grève, un geste collectif, concerté, par lequel on respecte une ligne de piquetage persuasive.

À cet effet, on doit pouvoir déceler vraiment qu'il y a une solidarité authentique présente chez lesdits grévistes⁸⁹, ce qui peut se vérifier par au moins quelque « geste de sympathie »⁹⁰.

85. M.-L. BEAULIEU, *op. cit.*, à la p. 183. La référence est à l'article 24 de la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, c. 162A auquel correspond l'article 58 C.T.

86. *Regent Refining v. Oil Chemical and Atomic Workers, Local 959*, (1977) 13 L.A.C. (2d) 88 (Ont.).

87. *Ibid.*, à la p. 92.

88. *New Brunswick Telephone Co. Ltd. v. Local 1148, International Brotherhood of Electrical Workers*, (1976) 57 D.L.R. (3d) (S.C.N.B.).

89. À ce sujet voir : *Commission Scolaire Régionale de la Chaudière c. Association des employés de la Commission Scolaire Régionale de la Chaudière*, (1974) S.A.G. 432 ; *Le syndicat national des employés de Commission scolaire c. La Commission des écoles catholiques de Sherbrooke*, (1976) S.A.G. 1057 ; *Hôpital Ste-Justine c. Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec (A. P.I.Q.)*, (1980) S.A.G. 1489.

90. *Le gouvernement du Québec c. Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec*, (1972), S.A.G. 1107.

Par contre, lorsque le respect de la ligne de piquetage n'est pas le résultat de la persuasion, mais plutôt, d'une obstruction physique réelle, les arbitres québécois refusent d'y voir une action concertée. Ainsi, si les employés sont réellement empêchés de travailler, après avoir manifesté leur disponibilité, on ne pourra attribuer leur absence à un geste de grève⁹¹. À ce sujet, l'arbitre Jean-Paul Lemieux écrit :

« Pour ce qui est de décider si les employés concernés étaient en grève, les témoignages sont unanimes pour dire que non. En effet, les membres de l'Association se sont présentés sur les lieux de l'hôpital à leur quart de travail respectif et ont fait état de leur disponibilité à leur employeur. Ils n'ont donc jamais participé en aucune façon à la grève (...) Ils n'ont pas non plus manifesté aucune solidarité à l'endroit des grévistes, tel que le révèle leur comportement pendant la grève (...) »⁹²

On arrive à des conclusions similaires en Ontario, notamment dans l'affaire *Windsor Roman Catholic Separate School Board v. Services Employees Union, local 210*.⁹³ L'arbitre décide que les employés doivent déployer des efforts raisonnables afin de traverser la ligne de piquetage et de se présenter au travail. Seule une obstruction physique réelle peut empêcher la désignation de ce geste comme une grève. Dans ce cas, comme il y a eu une telle obstruction et que des efforts suffisants ont été déployés par les salariés, le tribunal d'arbitrage décrète qu'il ne s'agissait pas d'une grève.

Encore en Ontario, dans une autre affaire, débattue cette fois devant la *Labour Relations Board*⁹⁴, on voit que l'obstruction à l'entrée peut n'être pas matérielle ou physique. Le tribunal refuse de reconnaître qu'il y avait eu concertation même s'il s'agissait du refus de franchir une ligne de piquetage qui ne constituait pas une obstruction physique. Dans ce cas les travailleurs craignaient d'éventuelles représailles de la part des grévistes s'ils leur refusaient leur appui. Ici, l'obstacle psychologique à la liberté d'action a suffi pour écarter la conclusion à l'existence d'une certaine connivence.

91. *Hôpital Ste-Justine c. Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec*, (1980) S.A.G. 1469.

92. *Ibid.*, à la p. 1481.

93. *Windsor Roman Catholic Separate School Board v. Services Employees Union, local 210*, (1978) 16 L.A.C. (2d) 72 (Ont.).

94. *Nelson Crushed Stone v. United Cement, Lime & Gypsum Workers' International Union, AFL-CIO-CLC, Local Union 494, et al. and Norman H. Martin*, précitée, note 58.

Au niveau de la juridiction fédérale le critère objectif de concertation est interprété aujourd'hui d'une manière beaucoup plus large qu'il ne l'est en Ontario, comme nous allons le voir.

Mais avant, il importe de souligner, en ce qui concerne les grèves de solidarité se manifestant par le respect de lignes de piquetage, que le *Code canadien du travail* n'a pas connu une interprétation homogène et uniforme dans le temps, et selon les tribunaux appelés à l'appliquer.

Ainsi, dans une décision importante rendue en 1974 ⁹⁵, la Cour du banc de la Reine du Nouveau-Brunswick décida que le respect d'une ligne de piquetage persuasive ne constituait pas une grève. Se basant sur le fait que ni la convention collective, ni le *Code canadien du travail* ne contenait de disposition permettant ou prohibant le respect de la ligne de piquetage, le tribunal en conclut :

« It is my considered opinion that if by its picketing endeavours one union succeeds in persuading members of another bargaining unit who are employees of the same employer or employers not to enter their common place of employment, the action of the latter group does not constitute a strike under the Canada Labour Code. ⁹⁶ »

Cependant, dans des circonstances similaires, où encore une fois était impliquée l'Association internationale des débardeurs, section locale 273, avec deux autres syndicats ⁹⁷, la Cour suprême du Canada affirma que tel respect d'une ligne de piquetage persuasive constituait bien une grève au sens du *Code canadien du travail* et que le principe de solidarité syndicale n'était pas une manifestation distincte du fait de la grève. Plutôt, il fut décidé que :

« L'expression « de connivence » vient se greffer au principe de la solidarité syndicale qui interdit de franchir les piquets de grève. » ⁹⁸

De son côté, le Conseil canadien des relations du travail réaffirma, en juin 1981, qu'en des circonstances analogues, pareil respect d'une ligne de piquetage constituait bien une grève au sens du *Code canadien du travail* ⁹⁹.

95. *Furness Withy and Co. Ltd. and Maritime Employees Association et al. v. International Longshoremen's Association, Local 273*, 74 CLLC par. 14 269 (Q.B.N.B.).

96. *Ibid.*, à la p. 248.

97. *Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes, Bruntern Ltd. et Furness Canada (1975) Ltd.*, précitée, note 8.

98. *Ibid.*, à la p. 121.

99. *Canadian Broadcasting Corporation v. Canadian Wire Service Guild*, 81 CLLC par. 16 128 (C.C.R.T.).

Dans son jugement, le Conseil tient à différencier le Code fédéral de la loi ontarienne et aussi du Code de la Colombie-Britannique. Le passage qui suit illustre bien en quoi la loi fédérale est particulière :

« A group refusal to cross a picket line, even if only because of respect of the convention of honouring picket lines, will be concerted action in accordance with a common understanding and constitute a strike. In this respect the federal Code differs from British-Columbia legislation. It also differs from the Ontario law in that the concept of concerted or common understanding does not require some element of orchestrated activity. » ¹⁰⁰

Cette décision prenait modèle sur le cas que nous venons de voir où la Cour suprême avait adopté une position claire à cet effet ¹⁰¹.

On voit bien que l'interprétation que donne le C.C.R.T. à la notion de grève est encore plus large que celle de l'Ontario. Elle est aujourd'hui plus large que celle qu'en avait faite la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick en 1974, se basant sur la même loi. L'existence du critère objectif (l'élément de concertation) est assez facilement reconnue.

De plus, l'absence du critère subjectif (volonté de contraindre l'autre partie) rend la définition plus extensive que dans les juridictions à définition restreinte, comme on va le voir maintenant.

b) Juridictions où il y a une définition restreinte de la grève

Pour être qualifiée de grève dans ces juridictions, l'action collective et concertée doit aussi remplir une condition subjective. Ce n'est pas seulement l'acte qu'on regarde mais aussi le but recherché, la motivation.

En Colombie-Britannique (de même qu'en Alberta, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse) c'est souvent en examinant la question sous l'angle de ce seul critère subjectif qu'on pourra décider si telle manifestation constitue ou non une grève. Très souvent, pour écarter l'hypothèse de la grève, il ne sera même pas nécessaire de vérifier l'existence des deux éléments objectifs, le critère d'intention étant absent.

Un cas fréquemment cité qui illustre bien le droit de la Colombie-Britannique à l'égard des grèves de solidarité est celui de *MacMillan Bloedel Packaging v. Pulp and Paperworkers of Canada* ¹⁰². Dans cette

100. *Ibid.*, à la p. 15 064.

101. Voir *supra*, note 97.

102. *MacMillan Bloedel Packaging v. Pulp and Paperworkers of Canada*, (1976) 1 Can LRBR 100 (B.C.).

affaire, on retient l'argument que le but recherché par le respect d'une ligne de piquetage n'est pas de forcer l'employeur à accepter des conditions de travail (« terms and conditions of employment »). Dans ce jugement, le *Labour Relations Board* affirme que ce n'est que dans de très rares cas que ce type de geste de sympathie sera considéré comme une grève. Il donne l'exemple de membres d'un syndicat invitant les grévistes d'un autre établissement appartenant au même employeur à venir dresser une ligne de piquetage devant leur propre lieu de travail. Mais, en général, d'après ce tribunal, il est rare que les travailleurs qui respectent la ligne dressée devant eux s'informent de la nature du conflit en cause, et agissent spécifiquement en vue de contraindre cet employeur à le régler. Toujours selon ces commissaires, dans le cas typique, l'individu refuse de franchir la ligne automatiquement et instinctivement, simplement parce qu'elle est dressée à cet endroit.

Le même tribunal va encore plus loin quand il dit que reconnaître de tels gestes comme des grèves serait trahir l'économie du Code. En effet, il faut rappeler qu'il existe en Colombie-Britannique des dispositions permettant et réglementant l'exercice du piquetage à l'intérieur même du Code. Il est permis de faire du piquetage devant l'emplacement de travail des salariés d'un employeur commun. Le droit de persuader les autres de ne pas travailler dans un geste de solidarité ou d'appui est formellement reconnu (*British Columbia Labour Code*, s. 85). Dans cette optique, le tribunal affirme que ce serait un non-sens de dire d'une part que ce piquetage est légal, puis ensuite que ceux qui le respectent sont dans l'illégalité :

« We are not prepared to impute to the B.C. legislature such a schizophrenic set of labour law policies ! » ¹⁰³

Somme toute, c'est la présence du critère subjectif qui fait toute la différence. Le passage suivant est éloquent à ce sujet :

« Unquestionably, the box plant employees refused to work when the Local 8 pickets appeared on the morning of September 4. However, a further subjective element is needed to satisfy the statutory definition : the stoppage of work must be a *concerted* activity of the employees undertaken for the *purpose* of compelling an employer to settle a labour dispute. The panel reasoned that this subjective condition could not be inferred simply from the objective fact of a group of employees honouring a picket line. » ¹⁰⁴

103. *Ibid.*, à la p. 104.

104. *Ibid.*, aux pp. 101-102.

Le conseil de Colombie-Britannique, dans la décision *Canex Placer Ltd. v. Canadian Association of Industrial Mechanical and Allied Workers* ¹⁰⁵, arrive aux mêmes conclusions que dans l'arrêt *MacMillan Bloedel*. On refuse de reconnaître comme grève le respect d'une ligne de piquetage pour deux raisons surtout : d'abord, la décision n'avait pas de caractère collectif ou syndical ; de plus, il n'y avait pas eu d'incitation à faire du piquetage de la part des salariés de la réquérante auprès des grévistes concernés par le conflit primaire.

En conclusion, on constate que la notion restreinte de grève rend presque impossible la qualification comme « grève » du geste de respecter collectivement une ligne de piquetage persuasive. La jurisprudence s'est montrée jusqu'ici très permissive à cet égard.

2 — Le refus d'accomplir des tâches frappées d'interdit

Le refus systématique d'exécuter une activité associée à un conflit de travail intéressant des tierces parties (soit en refusant de traiter certains produits ou de faire des tâches spécifiques) constitue un boycott secondaire au même titre que le respect d'une ligne de piquetage persuasive.

Il est intéressant de clarifier dans quelles circonstances de tels boycottages secondaires peuvent constituer des grèves.

En vertu du *Code canadien du travail*, il a déjà été décidé qu'un refus d'exécuter du travail frappé d'interdit constituait une grève. En effet, un tel refus d'accomplir une partie du travail ordinaire, normalement attendu, fut considéré comme une action répondant aux critères objectifs de la définition législative de la grève, tout comme peut l'être un refus d'exécuter un travail selon la manière prescrite (*work as directed*). ¹⁰⁶

Un arrêt de la Cour suprême de la Colombie-Britannique en constitue un bel exemple. ¹⁰⁷ Des salariés ayant refusé de grimper dans des pôtreaux réservés exclusivement au transport des câbles appartenant aux employeurs touchés par un conflit primaire furent alors reconnus responsables d'avoir fait une grève, illégale dans les circonstances.

105. *Canex Placer Ltd. v. Canadian Association of Industrial Mechanical and Allied Workers*, (1976) 2 Can LRBR 280 (B.C.).

106. *British Columbia Maritime Employers Association and Pacific Coast Terminals Co. v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union — Canadian Area et al.*, 72 CLLC par. 14 134 (S.C.B.C.).

107. *Northwest Community Video Ltd. v. Telecommunications Workers' Union, International Brotherhood of Electrical Workers, local 213 et al. ; Vancouver Cablevision et al. v. Telecommunications Workers' Union*, 78 CLLC par. 14 139 (S.C.B.C.).

La Cour s'en tint alors rigoureusement aux critères objectifs de la définition, tel que l'illustre le passage suivant de la décision :

« As stated, the employees (...) have not refused to work, but they have refused to perform that part of their ordinary work which included climbing B.C. Telephone Company poles and they have so refused, in my opinion, in combination or in concert. »¹⁰⁸

Il est par ailleurs intéressant de noter que la même Cour insiste sur la similitude existant entre le respect d'une ligne de piquetage persuasive et le refus d'accomplir un travail ainsi interdit :

« The aim or objective could only have been to induce such workers to stay away from the poles just as though they were a picket line. »¹⁰⁹

Notons que l'objectif dont il est question ici concerne l'effet qu'aura un tel geste sur le déroulement des activités normales de l'entreprise, et non pas l'objectif de contraindre l'autre partie à accepter certaines conditions, comme dans d'autres juridictions.

Enfin, d'après nous, il importe de souligner que selon le *Code canadien du travail*, la grève, d'une façon générale, peut consister en un arrêt total ou partiel (ralentissement) des activités. Ce point, qui peut paraître anodin à première vue, vaut la peine qu'on s'y attarde. En effet, cet élément distingue la définition fédérale de celle du *Code* québécois. Par ailleurs, le refus de travailler à des tâches frappées d'interdit peut tantôt prendre la forme d'un arrêt total (par exemple sur un chantier de construction où la séquence des activités doit être respectée assez scrupuleusement), tantôt celle d'un ralentissement de travail (par exemple si le produit frappé d'interdit n'entre pas dans l'ensemble des opérations normales).

Conséquemment, il appert qu'au Québec le problème d'identification d'un tel refus pourrait être compliqué si le boycottage d'activités particulières ne paralysait pas complètement les opérations normales ni ne constituait une cessation complète du travail normalement effectué. Une telle activité concertée mériterait-elle alors l'épithète de grève ou de ralentissement d'activités ?

Enfin, quelques mots sur le courant à définition restreinte avant de quitter le sujet des boycottages secondaires. En Colombie-Britannique,

108. *Ibid.*, à la p. 14 957.

109. *Ibid.*, à la p. 14 958.

bien que la définition de grève comprenne un élément subjectif (relié au but poursuivi par les grévistes), le boycottage secondaire ne peut facilement échapper à la notion de grève.

Le Conseil des relations de travail de cette province a ainsi qualifié de grève une telle manifestation collective où les salariés refusèrent d'accomplir des tâches reliées à des activités non syndicales.¹¹⁰ Il fut alors décidé que le fait pour les salariés de refuser de travailler à des activités frappées d'interdit (*hot jobs*) découlait d'une intention de vouloir forcer l'employeur à modifier des conditions de travail.

B — Les manifestations à caractère politique

La grève politique n'est reconnue légalement dans aucune juridiction du pays, les différentes législations spécifiant des conditions d'exercice du droit de grève à l'intérieur du strict cadre des relations économiques ou professionnelles entre les employeurs et leurs salariés¹¹¹.

Il est toutefois important, abstraction faite des conditions légales d'exercice, de connaître l'impact qu'auront les différentes définitions de la grève sur la qualification de telles manifestations politiques. Ceci fera l'objet de la présente sous-section.

Par ailleurs, aujourd'hui comme hier¹¹², l'importance des manifestations collectives à caractère politique n'a pas à être démontrée, constituant fréquemment un véhicule de changement social non négligeable. Certains vont jusqu'à prédire une augmentation de l'utilisation de tels moyens de pression dans les années à venir :

« La législation ne peut rien contre les grèves politiques ; c'est un phénomène qui pourrait bien se répandre à mesure que l'État multipliera ses interventions dans la planification économique et sociale et dans les relations du travail. »¹¹³

110. *B.C. Hydro and Authority v. International Brotherhood of Electrical Workers, local 258*, (1975) 2 Can LRBR 119. (B.C.).

111. Ceci n'empêche pas le fait qu'un conflit strictement professionnel ou économique puisse évoluer et prendre la dimension d'une grève politique par la suite. À ce sujet, lire *Les relations du travail au Canada*, Ottawa, Bureau du Conseil Privé, 1968, Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods, p. 194.

112. À titre illustratif, mentionnons la grève de Winnipeg en 1919. L'arrêt *Rex v. Russell* (1920) 23 C.C.C. 1 (C.A. Man.) illustre à la fois l'ampleur que peut prendre une grève politique (paralyse d'une ville entière pendant six semaines) et la gravité des intentions qu'on a pu imputer aux responsables d'une telle grève, dans le cadre légal de l'époque (*i.e.* révolution, renversement du régime politique existant, et introduction d'une forme socialiste de gouvernement).

113. *Les relations du travail au Canada, op. cit.*, à la p. 194.

Un cas intéressant de grève politique récente est celui de la journée nationale d'opposition à la loi anti-inflation ¹¹⁴, le 14 octobre 1976, qui a d'ailleurs provoqué un débat de taille dans tout le Canada. Nous concentrerons le reste de cette sous-section sur cette manifestation particulière, car les décisions qui ont porté sur cette journée illustrent très bien les deux types de définitions de la grève.

Selon que les juridictions retiennent une notion extensive ou restreinte de grève, donc omettant ou comportant un critère subjectif de motivation tel que décrit précédemment, cette journée fut qualifiée de grève ou de simple journée de contestation politique, étrangère au cadre des relations de travail.

1 — La grève politique dans les législations à définition extensive

C'est en Ontario qu'on retrouve les cas le plus fréquemment cités à travers le pays comme représentant cette catégorie ¹¹⁵.

Le Conseil ontarien des relations du travail a établi, dans l'arrêt *Domglas Ltd. v. United Glass and Ceramic Workers* ¹¹⁶, que la journée de contestation politique en question répondait aux deux critères objectifs requis par la loi de la province : soit une activité concertée d'employés, et un certain dérèglement des opérations de l'employeur. Il s'agissait donc bel et bien d'une grève au sens de la loi.

À ce sujet, le Conseil ontarien dira que le droit de grève n'est pas un droit politique fondamental à l'abri des dispositions prohibitives des lois provinciales, et ce, même si l'arrêt de travail a une motivation purement politique. À cet effet, l'interprétation stricte justifiée par l'approche des relations de travail l'emporte amplement sur l'interprétation plus libérale que justifierait l'approche politique.

114. *Loi anti-inflation*, S.C. 1974-75, c. C-75.

Au sujet de la grève pour motifs politiques, et spécifiquement de la journée de contestation de cette loi : Alain TURCOTTE, « La grève pour motifs politiques est-elle illégale », (1979) 39 *R. du B.* 1094 ; Paul C. WEILER, *Reconcilable Differences*, Toronto, The Carswell Company Limited, 1980, p. 57 *et seq.*

115. *Domglas Ltd. v. United Glass and Ceramic Workers*, (1976) Can LRBR 394 (Ont.) ; *Re City of Chatham v. Canadian Union of Public Employees, Local 12*, (1977) 16 L.A.C. (2d) 190 (Ont.) ; *The Kendall Co. v. United Steelworkers*, (1978) 87 D.L.R. (3d) 274 (Ont. H.C.).

116. *Domglas Ltd. v. United Glass and Ceramic Workers*, citée à la note précédente. Confirmée par *Re United Glass and Ceramic Workers of North America v. Domglas Ltd.*, (1978) 85 D.L.R. 118 (Ont. H.C.).

L'interprétation ontarienne soulève un problème constitutionnel ¹¹⁷. En effet, si la loi prohibe de tels gestes politiques, il reste difficile d'exercer des sanctions envers les contrevenants, car cela risque de restreindre l'expression de droits politiques fondamentaux (liberté de parole, *etc.*) consacrés par la Constitution canadienne. Pour éviter pareille critique, le Conseil ontarien a conclu qu'une manifestation politique comme celle du 14 octobre 1976 ne peut être considérée du jour au lendemain comme une forme traditionnelle et légitime d'expression telle que l'entend la Constitution :

« The history of the strike in Canada has been one of its use as an economic weapon in the collective bargaining process. Its transformation into a form of political expression has very recent origins as we are well aware. This sudden transformation, in our opinion, cannot result in overnight legitimacy as a basic political right. What we have, therefore, is a collective bargaining sanction being used for a political purpose, and not the exercise of a basic political right. » ¹¹⁸

On retrouve généralement le même type de raisonnement de la part des tribunaux d'arbitrage appelés à trancher si cette journée constituait une grève ou non. Dans une décision arbitrale portant sur le même événement ¹¹⁹, le tribunal arrive à la conclusion que cette manifestation constitue bel et bien une grève selon la loi ontarienne et qu'aucune comparaison ne peut être faite avec l'arrêt invoqué par le syndicat, fondé sur la loi de la Colombie-Britannique ¹²⁰. L'élément de motivation qui existe dans cette province est absent de la législation ontarienne, soutient le tribunal d'arbitrage. Les deux conditions objectives étant remplies, cela suffit à démontrer l'existence d'une grève :

« There was a cessation of work, in combination or in accordance with a common understanding. And notwithstanding its political purpose, it must be found that the work stoppage was < designed to restrict or limit output > (...) It is trite law that a party is presumed to have intended the natural consequences of its act. » ¹²¹

117. Ce problème ne se pose pas lorsque s'applique une législation à définition restreinte, par exemple en Colombie-Britannique, la manifestation à caractère politique n'étant pas considérée comme une grève.

118. *Domglas Ltd. v. United Glass and Ceramic Workers*, (1976) Can LRBR 394, à la p. 402.

119. *City of Chatham v. Canadian Union of Public Employees, local 12*, voir note 115.

120. On se réfère à l'arrêt *British Columbia Hydro and Power Authority v. International Brotherhood of Electrical Workers*, (1976) 2 Can LRBR 410 (B.C.).

121. *City of Chatham v. Canadian Union of Public Employees, local 12*, précitée, à la p. 193.

Dans la province de Québec, au sujet de la même journée de contestation, le Tribunal du travail a adopté une position similaire dans l'affaire *Aubé c. Demers*¹²². Il fut alors décidé qu'il n'y avait pas lieu de s'arrêter à la nature du but recherché au moyen du débrayage, étant donné l'existence des critères objectifs, pour conclure qu'il s'agissait d'une grève. Un tel raisonnement s'appuie sur la même logique qui inspire le courant majoritaire québécois dont nous avons discuté au premier chapitre.

2 — La grève politique dans les législations à définition restreinte

Contrairement à la définition de la grève qu'on retrouve au Québec, au Canada et en Ontario¹²³, celle de la Colombie-Britannique¹²⁴ contient la condition subjective déjà décrite. C'est ce critère qui a permis aux provinces de ce courant « restrictif » de ne pas qualifier de grèves les manifestations déployées dans le cadre de cette journée de contestation politique du 14 octobre 1976.

Le cas-type auquel beaucoup de plaideurs (notamment du côté syndical en Ontario) feront allusion par la suite c'est celui de *British Columbia Hydro and Power Authority v. International Brotherhood of Electrical Workers*¹²⁵. Dans cette affaire, il fut clairement décidé par le conseil de cette province que de tels gestes « politiques » ne comprenaient pas le troisième élément de la définition législative. Personne ne cherchait à contraindre l'employeur à faire quoi que ça soit au sujet des conditions de travail. Il fut donc convenu que ces arrêts de travail avaient un but politique plutôt qu'un but lié aux relations de travail.

Le *Board* de cette province souligne qu'il ne s'agit pas seulement d'une interprétation de la lettre de la loi. La décision, comme d'autres qui suivront, est compatible avec la philosophie de la loi de Colombie-Britannique et avec celle des relations de travail dans cette province. Il est donc impossible d'étendre la définition de la grève aux manifestations politiques, et pour s'expliquer, le tribunal s'appuie sur une longue tradition :

« The definition in the current Labour Code reflects the traditional and long-standing experience of B.C. Labour law (...) That definition has existed through so many changes of government and labour law

122. *Aubé c. Demers*, (1977) T.T. 104.

123. De même qu'à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et à l'Île du Prince-Édouard.

124. De même que l'Alberta, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse.

125. *British Columbia Hydro and Power Authority v. International Brotherhood of Electrical Workers*, voir note 120.

policy, and follows a pattern adopted by several other provinces as well » ¹²⁶

Dans cette même décision, on élabore une critique articulée des définitions extensives de la grève en se référant à la loi ontarienne :

« Jurisdictions such as Ontario, with purely objective definitions of strike have had to place a variety of artificial limits on the scope of their definitions in order to enable them to deal sensibly with this variety of peripheral kinds of work stoppage. The third element in the statutory definition in the B.C. Labour Code (...) provides a simple and coherent dividing line within the larger framework of the Code. » ¹²⁷

Le tribunal illustre cette affirmation en énumérant une série de situations où la définition extensive (et purement objective) de la grève englobe des manifestations éloignées du cadre habituel des relations de travail : refus de franchir une ligne de piquetage, refus de travailler côte à côte avec des salariés non syndiqués, absence du travail de quelques employés préférant aller à la pêche ¹²⁸.

Il convient de rapporter toutefois que la journée d'opposition à la loi anti-inflation fut reconnue comme grève dans deux cas ¹²⁹ émanant de provinces où prévaut une définition de grève comportant le critère intentionnel. Ainsi, malgré leurs définitions semblables à celle de la Colombie-Britannique (en ce qu'elles contiennent le critère lié à l'intention de contraindre l'autre partie à accepter certaines conditions de travail), les lois de la Nouvelle-Écosse et du Manitoba n'ont pas suffi dans ces cas particuliers à faire rejeter par les tribunaux l'accusation de participation à une grève illégale qui pesait contre les syndicats.

En dépit de la présence de l'élément subjectif, la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse qualifia de grève ladite journée de contestation, même si l'arrêt ne visait pas l'employeur comme tel. Elle se basa sur une définition large de la grève afin de ne pas laisser une telle manifestation passer sous le couvert de la légalité.

« If s. 48(2) and the related general prohibition of strikes during the life of an agreement do not ban an organized concerted stoppage of

126. *Ibid.*, aux pp. 414 et 415.

127. *Ibid.*, à la p. 415.

128. *Ibid.*

129. *Robb Engineering v. United Steelworkers of America*, (1978) 86 D.L.R. (3d) 307 (N.S.C.A.) ; *Inco Ltd. v. United Steelworkers of America, local 6166*, 78 CLLC par. 14 154, (Man. C.A.).

work by a union or other leadership when the stoppage is not aimed specifically at an employer, a completely illogical gap would appear in the legislative scheme for achieving industrial peace. I respectfully reject the argument that to define a strike so broadly is to interfere with freedom (...) political freedom does not permit disregard of the law. »¹³⁰

Un arrêt de la Cour d'appel du Manitoba, dont la loi accole également un critère subjectif à la notion légale de grève, abonda aussi dans le même sens que le tribunal de la Nouvelle-Écosse. La Cour manitobaine insista sur les conséquences dudit arrêt de travail, plutôt que sur les motifs recherchés par les salariés, pour enfin conclure qu'il s'agissait d'une grève illégale :

« The effect upon the Company of a « stoppage of work » at its operations is the same regardless of the motivation for that stoppage. »¹³¹

Une telle ambiguïté dans l'application du critère subjectif trouve peut-être son explication dans l'intention des législateurs, ou du moins dans l'interprétation qu'en ont faite les tribunaux. Dans les deux derniers arrêts mentionnés ci-haut, les tribunaux ont imputé aux législateurs l'intention d'avoir voulu assurer un très haut niveau de paix industrielle, du moins en dehors des délais légalement reconnus pour la grève et le lock-out.¹³²

Malgré que la tendance prédominante du groupe de lois à définition restreinte soit de distinguer la manifestation politique de la grève, la dichotomie n'est pas absolue. Même si la manifestation a pour cible un projet de loi, elle doit, pour échapper à la notion de grève (ce, du moins, en Colombie-Britannique, où la situation s'est présentée), viser le gouvernement en tant que législateur plutôt que le gouvernement en tant qu'employeur.

Dans une décision récente, le Conseil de la Colombie-Britannique dresse clairement la limite concernant ce qui peut être invoqué comme

130. *Robb Engineering v. United Steelworkers of America*, note précédente, à la p. 315.

131. *Inco Ltd. v. United Steelworkers of America*, local 6166, note 124, à la p. 15 010.

132. C'est la thèse du Conseil canadien des relations du travail. Voir à ce sujet *British Columbia Telephone Company v. Telecommunications Workers' Union*, (1980) 3 Can LRRB 31, à la p. 40 (C.C.R.T.).

simple journée de contestation « politique ». ¹³³ Ce jugement constitue une révision de la première décision où la journée de protestation contre un projet de loi sur les pensions des employés du gouvernement provincial ¹³⁴ avait d'abord été reconnue comme une journée de manifestation politique plutôt que comme une grève. En révision de ladite cause, le Conseil établit qu'il s'agissait plutôt d'une grève, puisque le geste collectif avait pour objectif de contraindre le gouvernement en tant qu'employeur à modifier les conditions de travail de ses employés.

C — L'exercice concerté de droits individuels

Les prochains types de manifestations dont nous traiterons ont tous un trait commun : ils consistent en l'expression collective de droits traditionnellement considérés comme individuels. Il peut s'agir de droits expressément reconnus par la convention collective, ou encore de ceux reconnus par des règlements internes ou encore par la pratique établie dans l'entreprise.

1 — Le refus concerté d'exécuter du travail en temps supplémentaire

Nous nous sommes penchés sur un certain nombre de décisions où la question était de déterminer si le refus d'exécuter du temps supplémentaire *facultatif* constituait une grève. Dans les cas rencontrés, il y avait eu concertation, avec ou sans mot d'ordre du syndicat, et les salariés refusaient systématiquement de faire le travail supplémentaire demandé.

Nous verrons que dans certaines circonstances ce refus sera considéré comme une grève, dans d'autres non. Bien que les résultats soient semblables d'une juridiction à l'autre, les motifs des décisions varient selon qu'ils s'appuient sur une définition extensive ou restreinte du mot grève.

a) Les législations à définition extensive

Le Conseil des relations de travail de l'Ontario, dans une affaire récente ¹³⁵, reconnaît comme grève (mais en reconnaît la légalité, les condi-

133. *B.C. Ferry Corporation v. B.C. Ferry and Marine Workers*, (1981) 2 Can LRBR 457 (B.C.).

134. *Pension (Public Service) Amendment Act*, S.B.C. 1980, c. 43.

135. *Amalgamated Transit Union, Local 1573 v. Corporation of the City of Brampton*, 81 CLLC parag. 16 085 (Ont.) ; voir aussi en Ontario arrivant aux mêmes conclusions quant au qualificatif à donner à un tel embargo : *Holland Landing, Local 1150 of the Canadian Paperworkers Union v. Cameron Packaging and H.T. Cameron*, (1979) 2 Can LRBR 557 (Ont.) et *The Hydro Electric Power Commission of Ontario v. Ontario Hydro Employees' Union, Local 1000 C.U.P.E.*, 70 CLLC parag. 14 031, (Ont. C.A.).

tions requises se trouvant par ailleurs remplies) le refus de quelques employés de faire du temps supplémentaire. Il s'appuie sur le fait que le but de cet embargo est de restreindre ou limiter les opérations de l'employeur afin d'exercer une pression sur la municipalité en période de négociation.

Un tel raisonnement prend racine dans deux décisions importantes que le Conseil ontarien rendait dans les années cinquante. Dans le premier arrêt rendu en 1952 ¹³⁶, le *Board* avait tout d'abord refusé de reconnaître comme grève un tel embargo, puisque ni la convention collective, ni les politiques internes publiées, ni les pratiques établies au sein de l'entreprise ne permettaient de conclure que, dans les circonstances, le travail en temps supplémentaire était obligatoire. Le fait que le geste ait été concerté ne constituait pas un élément suffisant aux yeux du Conseil. Dans cet arrêt, le refus de qualifier un tel embargo de grève s'appuyait principalement sur le fait que le surtemps demandé n'était pas obligatoire :

« (...) we are of opinion that the refusal can only become of significance where it has been preceded by a request of a type which the employer is entitled to make. » ¹³⁷

Le même Conseil se ravisa quatre ans plus tard avec l'arrêt *Harding Carpets Ltd.* ¹³⁸ L'embargo sur le temps supplémentaire *volontaire* fut alors qualifié de grève. À cet effet, le *Board* crut bon d'évoquer l'intention du législateur :

« The purpose of the provisions of the Act relevant to this discussion is to avoid resort to economic pressure by one or other of the parties during certain fixed periods. » ¹³⁹

Il avait été démontré à la satisfaction du *Board* qu'une pression avait été exercée par les salariés sur l'employeur et que ce geste constituait par ailleurs une activité concertée au sens de la loi (« in combination or in concert or in accordance with a common understanding »).

Sous la législation fédérale, des décisions ont été prises par le Conseil canadien des relations du travail abondant dans le même sens.

136. *John Inglis Co. Ltd. v. United Steelworkers of America, Local 2900*, 53 CLLC par. 17 049 (Ont. L.R.B.).

137. *Ibid.*, à la p. 1441.

138. *Harding Carpets Ltd. v. The Canadian Textile Council, Local 501*, 56 CLLC par. 18 031 (Ont. L.R.B.).

139. *Ibid.*, à la p. 1566.

La première que nous relèverons est celle du *Conseil des Ports nationaux c. le Syndicat national des employés du Port de Montréal*.¹⁴⁰ Dans cet arrêt, le Conseil se base sur deux arguments pour déclarer qu'il s'agit bien d'une grève au sens du *Code canadien du travail*.

Premièrement, le temps supplémentaire constitue dans le système global, lorsqu'il n'est pas boycotté, un travail normalement fourni par le groupe de salariés, même s'il n'est pas obligatoire pour l'individu :

« (...) bien que les dispositions de la convention collective réglant les prestations de temps supplémentaire ne contiennent pas une obligation attachée automatiquement à un employé assigné par l'employeur, elles constituent globalement ce que l'on pourrait caractériser d'un droit de l'employeur d'obtenir tout le temps supplémentaire qu'il juge opportun de faire exécuter sur la garantie collective de l'unité de négociation, qu'au bout de la ligne, des employés membres de ladite unité acceptent d'en faire ou seront obligés d'en faire. »¹⁴¹

En second lieu, un tel embargo peut constituer une action concertée, ce qui était le cas, en l'espèce :

« La preuve est claire que le syndicat intimé a décrété un embargo complet, embargo auquel ont obéi tous les membres de l'unité de négociation. Par conséquent, ce retrait des prestations de travail supplémentaire étant concerté, devient une grève illégale. »¹⁴²

En 1980, le même Conseil rendait une décision similaire dans l'arrêt *Société Radio-Canada c. le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie*.¹⁴³ Dans cette affaire, le caractère obligatoire ou facultatif du travail en temps supplémentaire a été débattu par les parties. Toutefois, le C.C.R.T. a jugé que ce n'était pas un élément décisif dans les circonstances. Sans régler cette dernière question, il décréta néanmoins que l'embargo sur le temps supplémentaire (qu'il soit obligatoire

140. *Conseil des Ports Nationaux c. Syndicat national des employés du Port de Montréal et les membres de l'exécutif du Syndicat et les Employés membres du Syndicat*, (1979) 33 di 530 (C.C.R.T.).

141. *Ibid.*, à la p. 540.

142. *Ibid.*

143. *Société Radio-Canada c. le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie*, (1979) 40 di 35 (C.C.R.T.).

ou non) rassemblait « tous les éléments nécessaires pour constituer une grève »¹⁴⁴ au sens du *Code canadien du travail*.

Dans ces deux arrêts, on reconnaît encore une fois l'importance des deux critères objectifs qui constituent le fondement des décisions rendues. Mais ce n'est pas dans toutes les circonstances que le refus d'exécution du temps supplémentaire sera considéré comme une grève en vertu de ces critères objectifs.

Ainsi, encore dans la juridiction fédérale, une autre décision revêt pour nous un grand intérêt, car elle dépasse l'interprétation stricte donnée traditionnellement aux critères objectifs de la grève. En effet, ce Conseil a admis que les parties évoluent dans un contexte plus large que celui de la négociation collective.¹⁴⁵ Le C.C.R.T., dans cet arrêt, tient à préciser l'intention du législateur sous-jacente à la définition de la grève. Le Conseil se plie au principe selon lequel le *Code* doit être interprété en dépassant la lettre de la loi :

« Part V of the Canada Labour Code and this Board in its administration are not intended to be the guardians nor the guarantee of non-interference with production. An employer, its employees and its production function operate in a wider social context than the immediate relationship of the employer and the employee or his union. »¹⁴⁶

Dans cette décision, on a donc tenu compte du contexte socio-économique affectant les parties pour vérifier si les critères objectifs étaient respectés. Par cette démarche, le C.C.R.T. a apporté une condition additionnelle, modifiant par le fait même le critère objectif contenu dans la définition législative. En effet, le Conseil ne s'est pas limité à vérifier si le geste

144. *Ibid.* à la p. 44. Pour conclure à l'existence d'une grève en fonction des critères objectifs, le C.C.R.T. se base sur une décision du Conseil de la Colombie-Britannique : *Weyerhaeuser Canada Ltd. v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 10*, (1976) 2 Can LRBR 41 (B.C.). Un tel embargo sur le temps supplémentaire volontaire fut alors qualifié de grève, même si la définition est plus restreinte dans cette législation.

En appel, la Cour d'appel fédérale maintient la position du C.C.R.T. quant à la définition à donner à cet embargo : *le Conseil Canadien des relations du travail et la Société Radio-Canada et al.*, (1982) 1 C.F. 471. La Cour y précise que le C.C.R.T. « s'est appuyé sur une abondante jurisprudence » et rejette l'hypothèse que la décision du C.C.R.T. ait été « manifestement erronée ou fondée sur une interprétation déraisonnable de la loi » (à la p. 475).

Notons que cette affaire a été plaidée en appel devant la Cour suprême du Canada les 1^{er} et 2 février 1983.

145. *British Columbia Telephone Company v. Telecommunications Workers' Union*, (1980) 3 Can LRBR 31 (C.C.R.T.).

146. *Ibid.*, à la p. 38.

concerté était destiné à « réduire ou à limiter le rendement » au sens strict. Il a quelque peu débordé le sens littéral de cette définition en tenant compte de l'intention des salariés pour déterminer si leur action collective n'avait pas un autre but que de réduire ou limiter le rendement. Dans cette perspective, le C.C.R.T. a reconnu que le refus de faire du temps supplémentaire ne constituait pas une grève, en affirmant que le critère objectif n'était pas réalisé dans sa totalité. En effet, le but de cet embargo était de réagir à une annonce faite par l'employeur de futures mises à pied. Le syndicat ne recherchait en rien une *réponse* ou une *réaction* de la part de l'employeur. Il visait seulement à protéger ses membres contre une telle mesure. Le Conseil conclut que puisque le but n'était pas d'entraîner une réponse économique de l'employeur, le geste posé ne satisfaisait pas au second critère objectif dans sa totalité.

Cette décision marque l'émergence d'un élément nouveau dans la législation fédérale : l'obligation qu'il y ait pression suscitant une réponse de l'employeur. S'agit-il de l'apparition d'un critère objectif élargi, ou d'un critère subjectif atténué ?

Au Québec, le Tribunal du travail, dans une décision rendue en juillet 1982¹⁴⁷, reconnaît comme une grève le refus de trois salariés d'accomplir le temps supplémentaire qu'ils avaient individuellement *déjà accepté* d'effectuer. Ce refus, qui se manifeste à la suite de l'incitation non équivoque d'un représentant du syndicat local, est qualifié de grève par le Tribunal. Celui-ci estime qu'il y a eu bris d'un engagement préalable, même si le but recherché par l'embargo décidé collectivement était à l'origine tout à fait légitime, soit la réduction de mises à pied éventuelles. Bref, dans cette affaire, ce n'est pas l'objectif ultime recherché qui était à l'origine de la faute, mais plutôt la rupture d'une entente prise individuellement.

b) Les législations à définition restreinte

La jurisprudence étudiée nous révèle que, lorsque le critère de motivation subjective est incorporé dans la loi, les tribunaux en arrivent encore à qualifier de grève l'embargo sur le travail en temps supplémentaire. Le résultat des décisions est à peu près le même, donc, que dans le cas de la juridiction fédérale. Mais les raisons et motifs retenus doivent être beaucoup plus nuancés lorsque la définition de la grève est restreinte. En fait, il s'agit de prouver que cet embargo a pour objectif de contraindre

147. *Mines Noranda Ltée v. Mihaly*, 82 CLLC parag. 14 210 (T.T. Qué.) ; au même effet, voir *Re Teamsters Union, Local 141 v. M. Loeb (London) Ltd.*, (1972) 24 L.A.C. 300 (Ont.).

l'employeur à accepter certaines conditions de travail, ce qui peut nécessiter parfois une argumentation assez sinueuse.

En Colombie-Britannique, le *Board* a tranché en 1970 la question à savoir si le refus d'exécuter du temps supplémentaire *facultatif* pouvait consister en une grève. Après avoir rappelé les tergiversations du Conseil ontarien en la matière ¹⁴⁸, le *Board* déclare fermement que ce genre d'embargo peut constituer une grève :

It follows that the employees cannot contend that because the collective agreement does not spell out an obligation on their part to work overtime at the request of the employer, a concerted refusal on their part to work overtime for the purpose of compelling the employer to agree to terms and conditions of employment does not amount to a strike. » ¹⁴⁹

Un arrêt plus récent émanant de la même juridiction est celui de *Weyerhaeuser v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, local 10* ¹⁵⁰. Tout en affirmant que les trois critères (arrêt de travail, concertation, motivation de contraindre...) doivent être considérés dans leur ensemble, la décision insiste davantage sur certains aspects.

Premièrement, comme dans la décision déjà mentionnée émanant du Conseil canadien des relations du travail ¹⁵¹, le *Board* de la Colombie-Britannique décide que le travail en temps supplémentaire, *même facultatif*, constitue réellement du travail. De plus, il décrète que même si le salarié individuellement peut refuser d'exécuter du temps supplémentaire, pour des raisons personnelles, l'action est qualitativement différente lorsque la démarche est entreprise collectivement en vue de contraindre l'employeur à faire des concessions concernant des conditions de travail (« terms and conditions of employment »).

Une autre affaire portée devant le Conseil de la Colombie-Britannique illustre à quel point on peut étendre la notion de conditions de travail associée au troisième critère (subjectif) ¹⁵². Dans cet arrêt, ce critère est tenu pour réalisé même si les conditions en question ne sont pas reliées à

148. Voir *supra*, arrêts précités aux notes 136 et 138.

149. *MacMillan Bloedel (Alberni) Ltd. et al. v. International Woodworkers of America, Local 7-85 et al.*, 70 CLLC para. 14 023, à la p. 125 (B.C.).

150. *Weyerhaeuser Canada Ltd. v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 10*, (1976) 2 Can LRBR 41 (B.C.).

151. Voir *supra*, à la note 140.

152. *Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers, Local 300 v. Molson Brewery B.C. Ltd.*, (1979) 2 Can LRBR 552 (B.C.).

la négociation collective proprement dite. Dans le cas particulier dont il est question ici, les salariés manifestaient leur insatisfaction générale attribuable, selon eux, à l'attitude de l'employeur qui en était une de harcèlement continu. Dans cette optique, le *Board* précise :

« The definition of strike does not require that the terms and conditions of employment in respect of which employees seek to compel agreement from the employer (...) be specific matters such as concessions in relation to particular grievances or improvements to benefits or other provisions contained in the collective agreement (...) It may relate to an almost limitless range of matters. »¹⁵³

Dans d'autres circonstances, le même *Board* considérera aussi comme une grève le refus de faire du temps supplémentaire en vue de changer un horaire de travail nouvellement mis en vigueur par l'employeur, en décidant que le syndicat cherchait à modifier les conditions de travail par son geste.¹⁵⁴ Ceci suffit à répondre au critère subjectif, et ce, même si on est dans une situation qui n'a aucun rapport avec les négociations collectives. Une interprétation très large est donc donnée à l'expression « terms and conditions of employment » dans cette province.

Enfin, dans un autre ordre d'idées, un cas comparable à celui que traitera le Conseil Canadien des relations du travail en 1980¹⁵⁵ fut porté devant le *Board* de la Colombie-Britannique en 1976. C'est ainsi que dans l'affaire *Otis Elevator Company Ltd. v. International Union of Elevator Constructors*¹⁵⁶ il décrète qu'il ne s'agit pas d'une grève lorsque le motif est de répartir le travail entre les salariés à cause de la perspective d'éventuelles mises à pied. Le tribunal reconnaît qu'il n'y a pas eu de geste en vue de contraindre l'employeur à agréer certaines conditions de travail, même si l'embargo se produisit vers la fin de la convention collective à un moment où le syndicat appréhendait des conflits et cherchait à se faire une réserve de travail disponible pour se donner un pouvoir de négociation par la suite. Le geste syndical qui se résume à emmagasiner du travail est comparé à celui de l'employeur qui entrepose des biens en appréhendant une grève qui pointe à l'horizon :

« There is nothing in the Labour Code to prevent an employer from stockpiling inventory in anticipation of a possible strike. An employer

153. *Ibid.*, à la p. 554.

154. *Eurocan Pulp and Paper Co. v. Canadian Paperworkers Union, Local 298*, (1979) 2 Can LRBR 25 (B.C.)

155. Voir *supra*, à la note 145.

156. *Otis Elevator Co. Ltd. v. International Union of Elevator Constructors, Local 82*, (1976) 2 Can LRBR 65 (B.C.).

who stockpiles may well be distorting the subsequent economic struggle which the Code anticipates. (...) It is only fair that trade unions not be precluded from taking comparable steps to improve their own position. » ¹⁵⁷

Toutefois, dans une décision plus récente ¹⁵⁸, le même *Board* qualifie de grève un embargo du temps supplémentaire exercé en réaction à des mises à pied qui ont déjà été annoncées par l'employeur. Il distingue entre un embargo dont le but est de préserver l'emploi éventuel et celui qui vise, comme dans le cas en litige, à faire reculer l'employeur sur une décision qu'il a déjà prise, ce qui consiste en l'exercice d'un moyen de pression, donc d'une grève qui répond au critère d'intention subjective :

« The Union wishes to exert pressure on the Employer to reconsider its decision to terminate the six relief employees (...) The intent and purpose (...) is an attempt to persuade the Employer. » ¹⁵⁹

En conclusion de cette sous-section, il est intéressant de constater que pour ce type de manifestation collective, les législations à définition extensive et les juridictions à définition restreinte produisent à peu près les mêmes résultats.

2 — L'absence pour cause de maladie

En certaines circonstances, il arrive à des salariés de se porter malades collectivement et simultanément. En autant que la convergence de ces absences ne constitue pas une pure coïncidence, mais plutôt le fruit d'un geste concerté, on pourra alors être en présence d'une grève. Mais, pour en arriver à cette conclusion, certains éléments devront être vérifiés.

Une illustration claire de l'importance que peut revêtir une telle forme de grève est la contestation qu'avaient faite des salariés des chemins de fer nationaux en octobre 1964, en se prévalant simultanément de leur droit individuel de se déclarer malades. Le juge Freedman, dans son rapport d'enquête sur la question des parcours prolongés du Canadien National, n'hésite pas à qualifier de grève illégale ce geste concerté. En effet, il reconnaît d'emblée que lorsque « 2 800 employés, dispersés d'un bout

157. *Ibid.*, à la p. 69.

158. *Tahsis Co. Ltd. v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 11*, 83 CLLC par. 16 007 (B.C. L.R.B.).

159. *Ibid.*, à la p. 14 050.

160. *Rapport de la Commission d'enquête industrielle chargée d'examiner la question des parcours prolongés du National-Canadien*, présidée par l'honorable juge Samuel Freedman, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1965, 182 pp.

à l'autre du pays, s'unissent pour poser un geste commun » cela constitue bien un acte de grève ¹⁶⁰.

Par ailleurs, dans deux arrêts relatant des événements plus récents, certaines indications permettant de mieux juger une absence massive pour cause de maladie ont été précisées. Il s'agit de deux décisions basées sur des législations définissant la grève extensivement (le Québec et l'Ontario). Il en ressort que malgré le silence des définitions législatives quant au critère d'intention subjective, les tribunaux concernés ont retenu un certain critère d'intention en vue de vérifier si l'action ne constituait qu'un prétexte. Ainsi, au-delà des strictes définitions objectives, il appert que la nature du but recherché a tout de même une certaine importance pour juger de la nature de telles absences. Cette étude de la motivation déterminera s'il s'agit de purs prétextes à un geste de grève ou de simples absences sans autorisation. ¹⁶¹

En 1981, le Tribunal du travail s'est prononcé sur la qualification à donner à un refus simultané de plusieurs pompiers de travailler le 24 et le 25 décembre sous prétexte de maladie. Leur motif était de faire pression sur l'employeur pour contester la politique du remplacement d'une caserne à l'autre, dans le contexte particulier du temps des Fêtes, alors que des réjouissances étaient prévues sur les lieux du travail. ¹⁶²

Le tribunal, conformément à la philosophie du courant minoritaire québécois tendant à dépasser la stricte définition objective, déclare :

« Afin de distinguer la grève de la simple absence au travail sans autorisation, le Tribunal estime que *sans entrer dans l'examen comme tel de la motivation* des salariés, *il doit s'assurer, pour conclure à la grève, que cette cessation de travail s'inscrit dans le cadre d'un mouvement revendicatif* ». (Italiques ajoutés) ¹⁶³.

Puis affirmant que cette désertion en bloc, en plus d'être concertée, découle d'un tel mouvement revendicatif dont le but est de « modifier une condition de travail, soit la question du remplacement », le tribunal conclut que dans les circonstances il s'agit d'une grève.

161. *Ville de Montréal c. Allard*, 82 CLLC parag. 14 171 (T.T. Qué.) ; *Gilbarco Canada Ltd. v. Canadian Union of Golden Triangle Workers*, (1954) 5 L.A.C. (2d) 293 (Ont.).

Par ailleurs, la multiplicité des prétextes invoqués n'est pas un obstacle au jeu de la présomption de faits amenant à conclure à l'existence d'une grève. En ce sens, voir ; *Association des Employeurs Maritimes c. Association Internationale des Débardeurs, Unité locale 375*, *Droit du travail express*, T.A., le 12 mai 1983, décision no 83T-597.

162. *Ville de Montréal c. Allard*, note précédente.

163. *Ibid.*, p. 12 840.

En Ontario, un raisonnement analogue conduit un tribunal d'arbitrage à nier le caractère de grève à un geste posé dans des circonstances différentes. Dans l'arrêt *Gilbarco Canada Ltd. v. Canadian Union of Golden Triangle Workers*¹⁶⁴, le tribunal refuse de voir un acte de grève dans le départ non autorisé de six salariés alléguant la maladie. Les faits rapportés ne suffisent pas à convaincre le tribunal d'arbitrage qu'il y a eu concertation et présence d'un objectif assez sérieux relié aux conditions de travail ou même à l'activité syndicale au sens large.

3 — Le refus d'exécuter un travail dangereux

Le refus d'exécuter un travail dangereux a été admis à maintes reprises par la jurisprudence comme un geste justifiable, et ce, même avant l'apparition de dispositions législatives traitant spécifiquement de la santé et de la sécurité du travail. Les conditions de légitimité ont d'abord été établies par les tribunaux d'arbitrage de manière relativement uniforme.¹⁶⁵

Ces règles s'appliquent généralement aussi bien aux cas de refus individuels qu'aux situations où l'arrêt est effectué par plusieurs salariés.¹⁶⁶ Alors que dans la première situation, le refus doit être analysé par opposition à un acte rendant le contrevenant passible de mesures disciplinaires, dans la seconde hypothèse, lorsqu'un groupe est en cause, il y a lieu d'évaluer si le geste constitue ou non une grève.

Ce qui nous intéresse présentement, ce sont les circonstances où les refus impliquent plus d'une personne, puisque l'arrêt en question pourra être assimilé à un geste de grève.¹⁶⁷

164. *Gilbarco Canada Ltd. v. Canadian Union of Golden Triangle Workers*, voir note 161.

165. Ces critères sont au nombre de quatre : i) la croyance du salarié que sa santé ou sa sécurité sont véritablement en danger ; ii) la révélation adéquate de sa crainte au supérieur ; iii) le fondement de sa crainte repose sur des considérations objectives ; iv) le danger est assez sérieux pour justifier l'action prise. Voir BROWN et BEATTY, *op. cit.* à la p. 348. Voir également : C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie no 4, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, p. 34-40.

166. C'est ce que laisse entendre le deuxième alinéa de l'article 110 C.t., situé dans le chapitre intitulé « DES GRÈVES ET LOCK-OUT » : « Rien dans le présent code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out ».

167. Il pourra s'agir de grèves spontanées, sauvages ou de grèves légales. Ces dernières ont parfois comme objectif primordial de régler des problèmes de santé ou de sécurité qui durent de longue date. Ce fut le cas notamment de la grève de sept mois dirigée contre la Compagnie Asbestos Corporation Ltd. à Theftord en 1975. Par contre, les grèves sauvages, quoique souvent déclarées pour résoudre un problème ponctuel, peuvent aussi servir de tremplin à des revendications longuement refoulées. À titre d'illustration, voir *Cassiar Asbestos Corporation Ltd. v. United Steelworkers of America, Local No. 6537*, (1976) 2 Can LRBR 476, (B.C.).

Le *Labour Relations Board* de l'Ontario¹⁶⁸ a reconnu que le refus d'exécuter un travail dangereux pouvait être effectué par un groupe de manière concertée pourvu que chaque salarié soit justifié individuellement de refuser le travail. Donc, l'existence d'un objectif commun ne suffit pas à lui seul à faire qualifier de grève un tel acte concerté.

Ce qui distingue de la grève ce refus collectif et concerté d'exécuter un travail dangereux, c'est la nature du but recherché, qu'il est nécessaire d'analyser. Afin que la cessation concertée du travail échappe à la qualification de grève dans de telles circonstances, les salariés doivent démontrer que le motif recherché était d'éviter un danger auquel ils avaient des motifs raisonnables de croire. La preuve adverse ne doit pas réussir à établir qu'il y avait d'autres raisons que celles invoquées. Si la preuve révèle que la santé ou la sécurité n'a été invoquée que comme prétexte, et qu'il existait d'autres objectifs à l'origine de l'action concertée, le geste pourra être qualifié de grève, même si la motivation n'est pas apparentée aux conditions de travail.

Ainsi, le *Ontario Labour Relations Board* a déjà qualifié de grève un refus de travailler sous prétexte d'une situation de travail dangereuse là où la vraie raison était une vengeance personnelle d'un groupe contre un contremaître.¹⁶⁹

Par ailleurs, dans une décision arbitrale québécoise, la grève a déjà été opposée au refus de travailler en raison de conditions liées à la santé et la sécurité en se fondant à la fois sur la nature des objectifs recherchés et aussi sur l'absence de signes extérieurs par lesquels seule la grève serait censée se manifester. L'arbitre écrit :

« Pour décider s'il y a grève, il faut se pencher sur la nature du geste posé par les employés (...) En l'occurrence, je n'ai aucun doute que la preuve n'a révélé aucun de ces signes extérieurs, que le refus des employés de fournir leur prestation de travail n'en était pas un pur et simple, mais qualifié parce qu'il faisait simplement trop chaud. »¹⁷⁰

Dans les juridictions où la définition législative de la grève comporte un élément intentionnel lié aux objectifs poursuivis, de telles situations

168. *Pharand, Digiglio and Tolin et al. v. Inco Metals Co.*, (1980) 3 Can LRBR 194. (Ont.).

169. *Hydro-Electric Power Commission of Ontario v. Andersen et al.*, 67 CLLC parag. 16 029., (L.R.B. Ont.).

170. *Canadair Limited c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, loge 712, (1981) S.A.G. 1617, à la p. 1621. L'arbitre Lippé se réfère ici à l'affaire de *Progress Brand Clothes c. Ledoux et Bureau conjoint de Montréal Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile*, (1978) T.T. 104, à la p. 109, où le juge St-Arnaud parle de ces signes extérieurs présents lors d'une grève.

devront être étudiées d'une manière plus approfondie. Traitant du refus d'exécuter un travail dangereux en dehors d'un contexte de grève légale, l'auteur Michael Azumi Nash devait avoir à l'esprit une définition restreinte de la grève lorsqu'il écrit :

« Workers who collectively exercise the right to refuse unsafe work have to do so for the right reasons. If there is collective job action not specifically aimed at avoiding unhealthy or unsafe conditions, but rather aimed at forcing the employer into making concessions on the conditions of employment, then the action risks being labelled a strike ». ¹⁷¹

Le *Labour Relations Board* de la Colombie-Britannique a eu à se prononcer sur différentes situations portant sur des refus collectifs en raison d'un présumé danger pour la santé ou la sécurité.

Dans un arrêt rendu en juin 1976 ¹⁷², le *Board* décrète que même le respect de normes légales de sécurité qui traditionnellement avaient été violées peut constituer une grève. En effet, soutient-il, la nature d'une activité concertée ne saurait être altérée à cause de l'exercice d'un droit reconnu par la loi.

De plus, dans cette juridiction, ce type d'action constitue un ralentissement de travail (*work-to-rule*) assimilable à la grève.

Dans ce cas particulier, le *Board* estime que le geste collectif n'avait pas été posé en raison de réelles préoccupations à l'égard de la sécurité des salariés, ce qui aurait suffi à écarter l'hypothèse de la grève. Au contraire, il est convaincu par la preuve que le ralentissement avait été entrepris dans le but d'exercer une pression économique sur l'employeur, et ceci constitue une grève. ¹⁷³

Le même conseil, en rendant une décision dans l'affaire *Cassiar Asbestos Corporation Ltd. v. United Steelworkers of America*, ¹⁷⁴ affirme que le caractère collectif et concerté de l'arrêt de travail n'entraîne pas *ipso facto* la qualification de grève. Cependant, si chaque salarié ayant

171. Michel Izumi NASH, *Canadian Occupational Health and Safety Law Handbook*, Don Mills, CCH Canadian Limited, 1983, 344 pp., à la p. 145.

172. *British Columbia Railway Company v. Council of Trade Unions Comprised of United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry Etc.*, (1976) 2 Can LRBR 240 (B.C.).

173. Voir aussi un arrêt où la même condition subjective contribue à qualifier de grève un tel refus de travail : *Northwood Pulp and Timber Limited v. Canadian Paperworkers Union, Local 603*, (1982) 2 Can LRBR 181, (B.C.).

174. *Cassiar Asbestos Corporation Ltd. v. United Steelworkers of America, Local 6536*, (1976) 2 Can LRBR 476, (B.C.).

exercé le refus n'a pas de motifs raisonnables de croire qu'il y avait danger pour lui à cause de l'exécution de son travail, à son propre lieu de travail, le refus ne sera pas justifié ; conséquemment, tout geste de solidarité envers d'autres travailleurs faisant face à ce danger (et justifiés, eux, d'exercer le droit de refus) n'échappera pas à la définition de grève.

4 — Les démissions collectives

À l'occasion, certains conflits peuvent donner lieu à des démissions massives de salariés. Il est important de scruter non seulement l'intention sous-jacente à de telles démissions mais aussi la forme qu'elles peuvent prendre. Lorsqu'elles sont une forme de grève, elles n'emportent pas la résiliation des contrats individuels de travail. Comme l'écrit un auteur :

« La grève n'implique d'aucune façon l'intention de rompre le contrat individuel de travail, elle manifeste plutôt l'intention de maintenir le contrat, mais à des conditions améliorées. »¹⁷⁵

La Cour suprême du Nouveau-Brunswick a reconnu comme grève le fait pour quarante-neuf salariés de quitter le travail en produisant des lettres contenant une condition de retrait. On y lisait : « This resignation will be withdrawn when the salary schedule proposed by the employees in the unit has been agreed to by the employer (...) ». ¹⁷⁶ La Cour refusa de reconnaître cet acte juridique comme une démission, mais considéra plutôt être en présence d'une grève en précisant qu'une telle lettre ne saurait constituer une démission, à moins d'être « acceptée » par l'employeur. ¹⁷⁷

Notons par ailleurs que le tribunal ne mentionne aucunement l'élément coercitif contenu dans la condition assimilable à une intention de contraindre l'autre partie à agréer certaines conditions de travail. Ce silen-

175. G. NADEAU, *op. cit.* p. 64.

176. *Province of New Brunswick v. Lockhart et al.*, (1973) 8 N.B.R. (2d) 406, à la p. 407. (S.C.N.B.).

177. Ce jugement est valable dans la mesure où la lettre ne constituait pas une démission pure et simple. Celle-ci est un acte unilatéral qui, par sa nature, est définitif ; la démission ne peut donc être « retirée » que dans la mesure où l'employeur n'en a pas encore pris connaissance ; corrélativement, l'employeur n'a pas à « accepter » la démission et il ne peut non plus la « refuser ». Refuser une démission équivaut, en droit, à exercer les recours nés du contrat ainsi résilié unilatéralement ou persuader le salarié de faire renaitre le lien contractuel par consentement mutuel.

D'autre part, une démission assortie d'une condition n'en est pas une. Strictement, il s'agit d'une proposition de modification du contrat de travail émanant du salarié. Elle trouve sa contrepartie du côté de l'employeur dont « l'offre de modification (du contrat de travail) s'analyse en un congédiement conditionnel. » (P.-D. OLLIER, *Droit du travail*, Paris, Librairie A. Colin, 1972, p. 120).

ce se conçoit aisément car il s'agit d'appliquer la situation à une définition législative de la grève constituée des seuls critères objectifs. ¹⁷⁸

En Ontario, dans le secteur de la construction, le *Labour Relations Board* a reconnu comme grève le fait pour tous les salariés d'un sous-traitant de démissionner afin de protester contre l'utilisation de produits de fabrication non-syndicale. ¹⁷⁹ Il fut alors précisé que cet état de grève ne continue pas d'exister indéfiniment. Plus particulièrement, ce type de grève se termine lorsque tous les salariés démissionnaires se sont trouvé un emploi ailleurs. À ce moment, il y a vraiment bris de contrat et ils cessent par le fait même d'être employés chez le premier employeur.

De plus, du fait qu'aucune clause de la convention collective n'obligeait le syndicat à fournir des salariés à l'employeur, comme c'était le cas dans une affaire dont avait été saisie la Cour suprême quelque temps auparavant ¹⁸⁰, on ne peut conclure que l'état de grève subsiste après le bris de contrat des salariés.

Dans d'autres circonstances, dans la province de Terre-Neuve, le fait de démissionner en groupe ne fut pas qualifié comme une grève, mais plutôt comme l'incident mettant fin à la grève, par ailleurs légale. Ainsi, dans une affaire de grève datant de 1973, ¹⁸¹ la Cour d'appel rejeta la prétention syndicale selon laquelle certains salariés, ayant démissionné pour toucher une indemnité de cessation d'emploi, étaient encore en grève. Pour ce faire, le tribunal insista sur le caractère individuel et personnel de chacune de ces démissions :

« Whether an employee quit in order to take employment elsewhere or whether he quit in order that he might receive his vacation benefit money (...) is immaterial. The termination in every case was the voluntary act of the individual employee. » ¹⁸²

La Cour conclut que les salariés ont cessé de l'être, non pas à cause de la grève mais en raison de leur démission.

178. Il s'agit dans ce cas du *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-26, où la définition de la grève est une définition extensive, comme dans le *Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. T-4, de la même province.

179. *Ecodyne Limited v. United Association of Journeymen and Apprentices of Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 628 et al.* (Ont.) and *Ontario Hydro v. The Electrical Power Systems Construction Association and Mechanical Contractors Association of Ontario.*, (1979) 3 Can LRBR 174 (Ont.).

180. *Association internationale des débardeurs, section locale 273 et al. c. Association des employeurs maritimes et Furness Canada*, (1979) 1 R.C.S. 120.

181. *Gander Electrical Company Ltd. v. The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2330 and Roberts*, (1973) 5 Nfld. & P.E.I.R. 374 (S.C. Nfld.).

182. *Ibid.*, à la p. 380.

5 — Les pauses concertées

Une forme assez inusitée de moyen de pression fut récemment qualifiée de grève par un arbitre québécois. S'agissant d'une Caisse populaire, la continuité du service à la clientèle était un élément nécessaire au déroulement normal des opérations. Or les salariés, afin d'appuyer leurs revendications faites dans le cadre des négociations collectives, avaient entrepris de se prévaloir simultanément des périodes de repos et de repas auxquelles ils avaient droit normalement, à titre individuel.¹⁸³

L'arbitre n'hésite pas à qualifier de grèves ces courtes interruptions du travail ; il insiste sur le fait qu'il s'agit d'actes posés « dans le but de ne pas fournir ses services à l'employeur »¹⁸⁴.

Dans cet arrêt, l'arbitre se rallie à la tendance québécoise majoritaire en se contentant de justifier sa décision au moyen des seuls critères objectifs :

« (...) on n'a pas à s'interroger sur les objectifs poursuivis par les employés ; il suffit de constater s'ils ont effectivement arrêté de travailler et ceci en vertu d'une entente expresse ou implicite. »¹⁸⁵

6 — La coordination des départs en vacances

Il existe encore bien d'autres manières de se prévaloir collectivement de droits individuels qui peuvent revêtir l'aspect d'une grève.

Le dernier exemple que nous donnerons est celui de plusieurs salariés prenant simultanément leurs vacances, contre la volonté de l'employeur. Un tribunal d'arbitrage ontarien a déjà affirmé qu'une telle action concertée, exécutée à la demande du syndicat, constituait une grève.¹⁸⁶

D — Les grèves tournantes

La grève tournante consiste en une stratégie syndicale par laquelle les salariés effectuent des cessations de travail sporadiques, à durée et à

183. *Syndicat des employés de Caisses populaires de la Mauricie, section locale 2337 (S.C.F.P.) c. Caisse Populaire de Normanville*, précitée, note 11. Un comportement semblable a aussi été qualifié de grève plus récemment : *Beloit Canada Ltée c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, Droit du travail express, T.A., le 15 février 1983, décision no 83T-328.

184. *Ibid.*, p. 7.

185. *Ibid.*, p. 10.

186. *Re International Association of Marble, Tile & Terrazzo Helpers, Local 56 v. Toronto Marble, Tile & Terrazzo Contractors' Association*, (1962) 13 L.A.C. 175. (Ont.).

étendue variables. Successivement, des groupes de salariés de certains secteurs de l'unité d'accréditation cessent de travailler. La cible peut être le travail effectué normalement dans le cadre de certaines fonctions spécialisées, ou encore en tel lieu de travail particulier. Les secteurs sont découpés fonctionnellement ou géographiquement, selon les circonstances et en fonction des besoins de la stratégie mise en oeuvre.¹⁸⁷ À titre d'exemple, dans le cas de la grève rotative par régions à l'Hydro-Québec en 1967, on escomptait minimiser les effets défavorables de la grève sur les abonnés, diminuant ainsi leur hostilité.¹⁸⁸

Le législateur québécois n'a pas jugé que la grève tournante méritait un régime particulier. Aussi, est-elle sujette aux mêmes règles d'application que les autres types de grève. Par contre, il y a lieu de différencier la grève tournante du ralentissement d'activités, car ce dernier constitue une activité interdite en tout temps.

La distinction non équivoque qu'a établie la Cour supérieure entre la grève tournante et le ralentissement d'activités a eu pour effet de dissiper les doutes subsistant quant au caractère fondamentalement légitime de la première par opposition à l'illégalité caractérisant la seconde :

« Remarquons, avant d'aller plus loin, que la Cour n'est pas d'opinion que les actes reprochés aux intimés constituent un ralentissement de travail tel que visé par l'article 96 c.t. (...) Dès qu'il y a cessation ou arrêt du travail, comme dans le présent cas, il ne saurait être question d'un ralentissement de travail ; une expression exclut l'autre (...) Aussi la cour est-elle d'opinion que les arrêts sporadiques de travail par un groupe relativement restreint d'employés, pour une durée d'une journée ou moins, n'en constituent pas moins une grève au sens du Code du travail. »¹⁸⁹

La grève tournante est donc un moyen de pression recevable, moyennant le respect des conditions générales de légalité, dans l'éventail des stratégies de lutte syndicales.

F — Les ralentissements d'activités

Le ralentissement d'activités, à la différence de la grève totale, entraîne une diminution de la production sans qu'on puisse imputer cette perturbation à l'absence d'un groupe particulier de salariés.

187. L. LeBEL et P. VERGE, « Note sur la grève tournante » in *Relations industrielles*, 1970, vol. 25, no 1, pp. 127-131, à la p. 128.

188. *Commission Hydroélectrique de Québec c. Filteau*, (1969) D.C.R.T. 161, à la p. 162.

189. *La Commission scolaire de Saint-Tharciscius c. L'association des enseignants de la Matapédia et la C.E.Q.*, (1976) R.D.T. 229, (C.S.), le 25 mars, 1969, aux pp. 232-233.

Les ralentissements peuvent prendre différentes formes et varier selon leur degré de dérogation aux règles habituelles. Ainsi, à un niveau moindre il y a d'abord le respect à la lettre des procédures établies (*work to rule*). Il peut alors s'agir de mettre en application des règles et procédures habituellement négligées (règlements de sécurité, respect à la lettre des conventions collectives ou procédures organisationnelles diverses).¹⁹⁰

Juridiquement plus sérieuse est la non-exécution d'obligations contractuelles. Elle se traduit par la violation de règles de natures diverses édictées soit par les conventions collectives, les procédures écrites, ou encore la pratique établie.¹⁹¹

Il importe de préciser toutefois que, dans les législations incorporant le ralentissement du travail dans la définition de la grève, il ne suffit pas que l'exécution des obligations contractuelles soit suspendue par un groupe de salariés pour qu'il y ait grève. La Cour suprême du Canada a déjà refusé de qualifier de grève un ralentissement du travail (*work to rule*) consistant dans le refus de professeurs d'assumer la surveillance volontaire des élèves à l'heure du lunch. Il y avait alors mésentente quant à la nature de cette fonction, à savoir si elle constituait ou non une obligation contractuelle. La Cour se prononça ainsi :

« (...) il ne s'agissait pas d'une grève, en l'occurrence. Voici une question au sujet de laquelle l'appelante et l'intimée avaient demandé l'avis de leurs avocats respectifs qui ont émis des opinions divergentes. Il s'agissait de savoir s'il y avait ou non obligation contractuelle de remplir une certaine tâche et si, en insistant pour faire valoir leur point de vue (reconnu valable en l'espèce par le juge de première instance), les enseignants n'étaient pas en grève suivant l'acceptation du terme en relations du travail. *Le cas serait différent s'ils avaient quitté leur emploi d'enseignants pour appuyer leur opinion*

190. Voir pour de tels cas, *Transport Labour Relations et al. v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local 31*, (1974) 54 D.L.R. (3d) 457 (S.C.B.C.) et *British Columbia Railway Company v. Council of Trade Unions Comprised of United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry Etc.*, (1976) 2 Can LRBR 240 (B.C.).

191. Voir pour de tels cas, *The Citizen (Division of Southam Press Ltd.) v. The Ottawa Newspaper Guild, Local 205, of the Newspaper Guild and McCarthy*, (1976) 2 Can LRBR 474 (Ont.) ; *The Corporation of the City of Victoria and Greater Victoria Labour Relations Association v. Victoria Fire Fighters Association Local 730 International Association of Fire Fighters*, (1977) 1 Can LRBR 383 (B.C.) ; *Re Halton Board of Education v. Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 9*, (1978) 17 L.A.C. (2d) 279 (Ont.) ; *Cegep de Bois-de-Boulogne c. Syndicat général des employés du Collège Bois-de-Boulogne*, Cour supérieure, district de Montréal, dossier n° 05-000500-561-835, le 24 janvier 1983, M. le juge Jean Provost (D.T.E. n° 83T-82).

qu'ils n'étaient pas obligés d'assurer la surveillance des élèves à la pause de midi. » (Italiques ajoutés) ¹⁹²

Enfin, notons qu'il y a lieu de distinguer entre, d'une part, les législations dont la définition législative de la grève englobe explicitement les ralentissements d'activités (le Canada, l'Ontario, Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Île du Prince-Édouard) et, d'autre part, celles dont la définition de la grève n'inclut pas expressément cette forme d'activité de pression dans la notion de grève (la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et le Québec).

1 —Législations dont la définition de la grève inclut le ralentissement d'activités

Dans cinq des six juridictions qui incluent le ralentissement dans la notion de grève, la définition législative est objective et il suffira de démontrer que le geste concerté est destiné à réduire ou à limiter le rendement (« designed to restrict or limit output »). Par contre, en vertu de la définition manitobaine, qui appartient à la catégorie des définitions restreintes de la grève, le ralentissement devra avoir pour objectif de contraindre l'employeur à agréer certaines conditions de travail, pour être qualifiée de grève.

La Cour suprême de la Colombie-Britannique a déjà reconnu qu'une campagne organisée par le syndicat ayant pour effet le ralentissement des activités constituait une grève au sens du *Code canadien du travail* ¹⁹³.

En général, on remarque une facilité constante, dans cette catégorie de législations, à reconnaître comme grèves de tels ralentissements. ¹⁹⁴

2 —Législations dans lesquelles la grève n'est pas associée directement au ralentissement d'activités.

Nous analyserons premièrement les législations de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse, où la définition législative

192. *Winnipeg Teachers' Association No. 1 of the Manitoba Teachers' Society v. Winnipeg School Division No. 1*, (1976) 2 R.C.S. 695, à la p. 708. Comparer, pour le refus individuel d'exécuter un ordre prétendument contraire à la convention collective : C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 45 et seq.

193. *Transport Labour Relations et al. v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local 31*, voir note 190.

194. *Algoma Steel Corp. Ltd. v. United Steelworkers*, (1974) 7.L.A.C. (2d) 375 (Ont.) ; *The Citizen v. The Ottawa Newspaper Guild, Local 205, of the Newspaper Guild and McCarthy*, (1976) 2 Can LRBR 474 (Ont.) ; *Re Halton Board of Education v. Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 9*, (1978) 17 L.A.C. (2d) 279 (Ont.).

de la grève n'inclut pas spécifiquement le ralentissement. Ensuite, nous verrons les implications de la législation québécoise qui accorde un régime juridique particulier au ralentissement d'activités, qu'elle distingue explicitement de la grève totale.

Les définitions de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse énumèrent la cessation du travail, le refus de travailler ou de continuer de travailler comme comportements de grève possibles. La Colombie-Britannique ajoute en plus qu'un acte ou une omission destinés à restreindre ou limiter la production pourront constituer une manifestation de grève.

Ces définitions — surtout celle de la Colombie-Britannique — sont assez larges pour englober le ralentissement d'activités dans la notion de grève. Le *Labour Relations Board* de cette province a bien exposé ce point de vue lorsqu'il rendit une décision concernant un refus de la part de pompiers d'exécuter certaines de leurs fonctions normales. Le *Board* affirma alors que la grève perlée était visée par la portion de la définition traitant du refus de travailler :

« Employees can be engaged in a < strike > notwithstanding that they have not withdrawn their services entirely or have continued to perform their most critical duties (...) What is required is either a < cessation of work > (that is, a complete withdrawal of services) or a < refusal to work > (*which is a quantitatively different concept than a complete withdrawal*) or a < refusal to continue to work > or < an act or omission that is intended to, or does, restrict or limit production or services ». » (Italiques ajoutés) ¹⁹⁵

Au Québec, cependant, l'identification des ralentissements d'activités pose un problème d'un autre ordre dont l'effet peut être assez sérieux. Il faudra déterminer s'il y a ralentissement (grève mitigée) *ou* grève totale, puisque le législateur a choisi de traiter différemment ces deux types de manifestations.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus à cet effet, nous croyons que le ralentissement d'activités constitue une action d'un ordre qualitativement différent de la grève. Nous nous rallions ici à ce qu'en dit Robert P. Gagnon :

« (...) le simple ralentissement de travail, sans son arrêt complet, ne constitue pas une grève au sens du Code, tout en étant lui-même

195. *The Corp. of the City of Victoria and Greater Victoria Labour Relations Association v. Victoria Fire Fighters Association Local 730*, voir note 191, à la p. 385.

prohibé en vertu de l'article 96. Le problème est alors de prouver qu'on se trouve en présence d'un tel ralentissement. »¹⁹⁶

Il y a lieu de citer ici la décision du juge Pierre Côté, de la Cour supérieure, arrivant sensiblement aux mêmes conclusions :

« Ce que l'article (96 c.t.) prohibe, ce sont des manoeuvres qui auraient pour effet de diminuer l'efficacité et le rendement d'employés alors que ceux-ci demeurent au travail. Dès qu'il y a cessation ou arrêt du travail, comme dans le présent cas, il ne saurait être question d'un ralentissement de travail ; une expression exclut l'autre. »¹⁹⁷

Toute forme de grève mitigée serait prohibée en tout temps. Même en période où le droit de grève est acquis, le travailleur qui ralentit son rythme de travail de concert avec ses compagnons s'expose à des sanctions pénales, en vertu de l'article 144 C.T.¹⁹⁸ De plus, il se trouve à légitimer une éventuelle fermeture de l'établissement, en riposte à ce type d'activité prohibée. Un ralentissement d'activités ouvre la porte à des correctifs justifiables en de telles circonstances, que les tribunaux ont vite fait de distinguer du lock-out.¹⁹⁹ Ainsi, si l'employeur cesse ses opérations à la suite d'un ralentissement d'activités, cette action aura de fortes chances d'être perçue comme un geste de légitime défense en vue de sauvegarder sa situation économique en présence d'un acte illégal. Il sera difficile pour le syndicat de prouver que l'employeur en posant son geste avait l'intention de contraindre la partie adverse à agréer certaines conditions de travail.

196. Robert P. GAGNON, *Droit du travail, Droit public et administratif*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1983, 291 pp., à la p. 210.

197. *La Commission scolaire de Saint-Tharcisius c. L'Association des enseignants de La Matapédia et C.E.Q.*, voir note 184, aux pp. 232-233. Mais voir *contra*, *Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent c. Syndicat des professeurs du Cegep de St-Laurent (C.S.N.)*, (1975) SAG 282 (où l'arbitre assimile arrêt partiel de travail et grève) et *Le Centre hospitalier d'Asbestos Inc. c. Gibbs*, (1978) R.P. 431, décision rendue le 2 juin 1977 (C.S.), où on reconnaît que l'« infraction moindre doit donc être comprise dans l'infraction plus grave » p. 433. Cette dernière décision fut confirmée par la Cour d'appel le 29 janvier 1979.

198. À l'encontre de cette interprétation, notons que l'article 108 vise spécifiquement l'incitation à ralentir les activités. Mais il est difficile de comprendre qu'il serait interdit de pousser quelqu'un à agir si le geste lui-même n'était interdit. Naturellement, nous traitons ici de persuasion pacifique, conforme à l'article 381 du *Code criminel*.

199. À titre d'illustration, voir les décisions suivantes, où cette distinction est clairement établie : *La Compagnie Flintkote du Canada Ltée c. Union fédérale des ouvriers de produits de Construction, Local 318*, (1975) SAG 161 ; *Le Syndicat des employés de salaires de Princeville Inc. c. La Coopérative Fédérée de Québec (succursale de Princeville) et Lgrade Inc.*, (1976) R.D.T. 89 (C.S.).

CONCLUSION

Quelques commentaires s'imposent afin de compléter l'analyse comparative des notions de grève et de lock-out retenues dans les différentes législations canadiennes.

Nous nous sommes penchés particulièrement sur certaines manifestations de la grève ou du lock-out sans nous attarder à l'évolution de ces conflits dans le temps. Or, la *dynamique* des conflits est très importante ; la négliger trahirait un manque de réalisme.

Tout d'abord, notons que la grève peut posséder des caractéristiques propres à plus d'une des catégories de manifestations que nous avons décrites dans la troisième section. Vu la perméabilité des catégories de grève retenues, il est possible qu'une manifestation puisse se classer dans plus d'une catégorie à la fois. Ainsi, par exemple, rien n'empêche une grève secondaire de se manifester par un embargo sur le travail en temps supplémentaire ou encore par un ralentissement d'activités.

En second lieu, remarquons qu'un conflit de travail peut être sujet à un changement d'orientation. Ainsi, à titre d'exemple, une grève ayant d'abord été amorcée comme moyen de pression en vue de revendications économiques ou professionnelles pourrait facilement prendre une dimension politique avec le temps. C'est d'ailleurs une perspective qui est loin d'être hypothétique dans le contexte québécois.

Troisièmement, et toujours en relation avec la dynamique des relations du travail, il importe de souligner l'interaction entre la grève et le lock-out. Si nous avons insisté principalement sur les caractéristiques de la grève, qui est souvent la manifestation initiale d'un conflit de travail, on a parfois du mal à qualifier le geste qui constitue la réaction patronale à des actions concertées de la part de salariés.

Dans certaines circonstances, les grévistes placeront l'employeur dans une situation avantageuse où celui-ci pourra justifier la suspension de ses opérations pour des motifs de survie économique. L'employeur, se soustrayant par cette occasion à une condition essentielle de la définition du lock-out, soit l'intention de contraindre l'autre partie à agréer certaines conditions de travail, jouira en quelque sorte d'une certaine immunité. Tribunaux, Conseils des relations de travail ou arbitres pourront refuser d'y voir un lock-out lorsque l'employeur aura ainsi réagi à une grève illégale, ou encore à un ralentissement d'activités qui, dans le régime québécois, est prohibé. La légitime défense sera alors invoquée et retenue. L'employeur pourra également échapper à l'accusation de faire un lock-

out s'il réussit à cacher son intention réelle de contraindre la partie adverse, ou encore s'il profite d'une grève pour amorcer une réorganisation qu'il arrive à justifier du point de vue administratif.

Par contre, si l'employeur suspend ses opérations à la suite du déclenchement d'une grève, et qu'il appert que cette action s'inscrit dans l'exercice d'une pression économique sur les salariés ou le syndicat, on reconnaîtra qu'il y a eu lock-out. Même une suspension des opérations ayant pour objectif de forcer les salariés à abandonner une grève illégale pourra être considérée comme un lock-out illégal, puisqu'aucune partie n'est censée se faire justice à elle-même.

Mais la grève ne précède pas toujours le lock-out ; elle peut aussi bien le suivre. Tel serait le cas où le rappel des salariés visés par un lock-out ne trouverait pas d'écho, ceux-ci refusant, de manière concertée, de retourner au travail.

Un autre volet de l'aspect dynamique des conflits porte sur l'identification précise du début et du terme de la grève.

Bien que la grève *légitime* ne puisse être déclenchée que par l'association accréditée, toute « cessation concertée de travail » constituera une grève, avec ou sans l'accord du syndicat.

La grève est mise en marche au moment où tous les critères pertinents sont remplis. Le moment exact où s'effectue la cessation de travail peut être difficile à identifier, surtout si tous les salariés concernés par l'arrêt de travail ne sont pas en service lorsque la concertation est établie. Tel peut être le cas si tous les salariés, ou la majorité d'entre eux, sont en vacances, ou encore entre deux quarts de travail, lorsqu'ils décident, de concert, de ne pas rentrer au travail.

D'autres fois, c'est l'élément de concertation qu'il est difficile d'associer à une date. En effet, cette concertation, elle-même parfois ardue à établir, peut constituer le résultat d'un processus de décision très lent.

La *fin* de la grève aura forcément lieu lorsqu'au moins un des critères de la définition en vigueur ne sera plus rencontré.

Les salariés peuvent évidemment mettre un terme à l'arrêt de travail en acceptant de retourner à leur poste. Ceci se produira parfois à la suite d'un vote en assemblée générale. Il pourra aussi arriver que les salariés rentrent tous au travail, d'une manière spontanée, sans aucune concertation les uns avec les autres, et pas nécessairement en même temps. La grève prendra alors fin lorsque l'élément de pluralité disparaîtra, c'est à

dire, dans le cas extrême, lorsqu'il ne restera plus qu'un seul gréviste, alors que l'unité d'accréditation comprend plus d'un salarié ²⁰⁰.

Contrairement aux critères de la cessation effective du travail, et de l'existence d'un groupe de salariés, le critère de concertation semble pratiquement irréversible. Ainsi, on voit mal comment une action déclenchée de manière concertée pourrait devenir une cessation de travail non concertée. Il faudrait dans ce cas hypothétique que chaque salarié prouve qu'à un certain moment du conflit, il avait d'autres raisons personnelles pour ne pas se présenter au travail. Une telle situation nous semble peu probable, malgré sa possibilité théorique.

Ce n'est pas la seule volonté de l'association accréditée qui assurera la poursuite de l'état de grève. Pour que la grève continue, il faudra qu'il y ait toujours cessation concertée de travail. Ceci sera possible, même si le nombre de grévistes diminue après le déclenchement de la grève. Dans cet ordre d'idées, la seule présence de lignes de piquetage ou de manifestations devant le lieu de travail, même si elle constitue un indice de grève, ne suffit pas à prouver l'existence d'une grève.

En terminant, rappelons que la présente étude a dégagé trois principaux axes d'analyse, dont nous avons amplement fait état à plusieurs reprises.

Premièrement, notons, dans le cas des législations à définition extensive de la grève, l'asymétrie entre les notions de grève et de lock-out lorsqu'on les étudie en parallèle.

Deuxièmement, il y a lieu d'insister sur l'existence de deux types de législation en regard de la notion de grève ; l'une comportant et l'autre omettant le critère d'intention subjective.

En troisième lieu, on a pu dégager un manque d'uniformité quant à l'interprétation des définitions législatives de la grève. Cette remarque vaut surtout en ce qui a trait aux définitions à caractère extensif.

Ce manque d'uniformité se manifeste par l'importance plus ou moins grande que les divers tiers-intervenants accordent au critère d'intention subjective, absent de la définition législative, mais parfois pris en considération par une certaine jurisprudence.

200. La rentrée au travail progressive, si la grève est légale, peut être empêchée par des dispositions anti-briseurs de grève e.g. les articles 109.1 et seq. du Code du travail du Québec. L'obligation de participation à la grève subsiste aussi longtemps que dure la grève et tant qu'elle est légale.

Ceci nous amène à réfléchir au rôle réservé à ces tiers devant appliquer les différentes législations du travail en vigueur au pays.

Dans les législations à définition extensive, on peut facilement qualifier de grèves certaines manifestations collectives souvent très éloignées du cadre traditionnel des relations de travail. Les Conseils de relations de travail et certains arbitres responsables de l'application des lois du travail ont parfois ressenti le besoin d'atténuer la rigueur des effets associés aux infractions de grève illégale, en n'appliquant pas à certains actes la qualification de grève, de manière assez arbitraire. Pour arriver à ce résultat, les tenants de ce courant minoritaire ont incorporé à la loi un critère subjectif que le législateur n'avait pas retenu.

Sans porter de jugement de valeur sur une telle façon de procéder, il faut reconnaître qu'elle est peut-être issue d'une réelle préoccupation en vue de la sauvegarde d'un climat sain dans les relations de travail.

Cette tendance à ajouter un critère additionnel à la définition législative de la grève a tout de même contribué à créer une certaine confusion à l'égard de ce qui constitue réellement une grève au sens de la loi, et ce d'une manière encore plus aigüe au Québec qu'ailleurs, nous semble-t-il.

Il est à souhaiter que les récentes modifications amorcées dans certaines juridictions associées à une nouvelle orientation des Conseils de relations de travail serviront à dissiper cette ambiguïté. Dans l'hypothèse où les Conseils de relations de travail disposeront, à l'instar du C.C.R.T., ou encore du *Board* de la Colombie-Britannique, de plus de pouvoirs discrétionnaires liés à un rôle de « gestion »²⁰¹ des conflits plutôt que d'être confinés à la stricte interprétation et application des lois, tout porte à croire que ces tiers-intervenants n'auront plus à interpréter la définition législative de la grève d'une manière aussi arbitraire. En effet, une telle interprétation des dispositions législatives ne sera plus nécessaire en vue d'échapper à l'application inévitable de sanctions ne pouvant, dans certaines circonstances, qu'envenimer le climat des relations de travail.

Ainsi, même après avoir reconnu l'existence d'un certain comportement illégal (e.g. la grève illégale, en l'occurrence), le Conseil disposerait d'une discrétion administrative d'émettre une ordonnance impérative (*cease and desist order*). Ayant analysé avec soin le conflit impliquant les

201. Sur cette question, voir : Pierre VERGE, « La mission-type d'un Conseil des relations du travail moderne », *Relations industrielles*, Vol. 36, No 3, 1981, pp. 663-670 ; et aussi, Luc MARTINEAU, « La « gestion » des conflits par le Conseil canadien des relations du travail », *Relations industrielles*, Vol. 36, No 3, 1981, pp. 589-615.

parties, il pourrait alors choisir soit la voie légaliste, soit une autre voie que lui dicterait la situation, exerçant ainsi un rôle indispensable dans la « gestion » du conflit.

Il appert que la poursuite d'une telle évolution du rôle des tribunaux administratifs en relations de travail pourrait favoriser une interprétation plus homogène et plus fidèle de la définition législative de la grève, sans mentionner tous les avantages d'une telle approche au plan social.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1	1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00\$
Numéro 2	1978	Salaire et marché du travail interne à l'entreprise, par J.P. Daubigny, 51 p.	3,00\$
Numéro 3	1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50\$
Numéro 4	1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00\$
Numéro 5	1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault, 186 p.	13,00\$
Numéro 6	1980	Les protocoles de retour au travail : une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00\$
Numéro 7	1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p.	6,50\$
Numéro 8	1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et L. Vershelden, 82 p.	7,00\$
Numéro 9	1981	La jurisprudence arbitrale en matière d'ancienneté, par C. D'Aoust et F. Meunier, 147 p.	10,00\$
Numéro 10	1981	L'indexation des salaires, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix, 119 p.	8,00\$
Numéro 11	1982	La sélection des cadres : principes et problèmes contemporains, par S. Dolan et D. Roy, 128 p.	10,00\$
Numéro 12	1982	Les licenciements collectifs au Québec : un bilan partiel du dispositif public en vigueur par F. Delorme et R. Parent, 106 p.	9,00\$

Numéro 13 1982	Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale, par C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, 484 p.	35,00\$
Numéro 14 1982	Les grèves illégales dans les hôpitaux du Québec, 1977-1978, par C. Gagnon et G. Hébert, 80 p.	8,00\$
Numéro 15 1983	La comptabilisation des ressources humaines : des notions et une recherche empirique, par L. Rousseau, 108 p.	9,00\$
Numéro 16 1983	La notion juridique de grève en droit canadien, par C. D'Aoust et L. Dubé, 80 p.	8,00\$