

LA SANCTION PÉNALE D'UNE GRÈVE ILLÉGALE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Luc Martineau

Volume 12, Number 1, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1059440ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1059440ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Martineau, L. (1981). LA SANCTION PÉNALE D'UNE GRÈVE ILLÉGALE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL. *Revue générale de droit*, 12(1), 213–233.
<https://doi.org/10.7202/1059440ar>

Article abstract

Le recours à la grève déborde parfois le cadre dans lequel le législateur québécois l'a insérée. Illégale, elle rend ses auteurs passibles de sanctions pénales. Le Tribunal du Travail se voit alors octroyer une juridiction pénale souvent incompatible avec sa vocation de dispenseur de « solutions de relations de travail ». Comme le révèle l'étude détaillée de cette juridiction et de sa mise en oeuvre, l'atténuation des amendes au profit de solutions alternatives appropriées, tel le renvoi à un médiateur ou l'ordonnance de « cease and desist », pourrait rendre plus harmonieuses les relations de travail. L'économie générale du Code du Travail en serait enrichie.

LA SANCTION PÉNALE D'UNE GRÈVE ILLÉGALE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

par Luc MARTINEAU*

RÉSUMÉ

Le recours à la grève déborde parfois le cadre dans lequel le législateur québécois l'a insérée. Illégale, elle rend ses auteurs passibles de sanctions pénales. Le Tribunal du Travail se voit alors octroyer une juridiction pénale souvent incompatible avec sa vocation de dispenseur de «solutions de relations de travail». Comme le révèle l'étude détaillée de cette juridiction et de sa mise en œuvre, l'atténuation des amendes au profit de solutions alternatives appropriées, tel le renvoi à un médiateur ou l'ordonnance de «cease and desist», pourrait rendre plus harmonieuses les relations de travail. L'économie générale du Code du Travail en serait enrichie.

SOMMAIRE

Introduction

I. Juridiction pénale du Tribunal du Travail

II.- Mise en œuvre de cette juridiction

A. Jugement de l'infraction

1. Établissement de l'infraction par la poursuite

a) Multiplicité d'infractions et procédure pénale

b) Éléments essentiels de l'infraction

2. Force persuasive et caractère approprié de certains modes de défense

B. Détermination des amendes

Conclusion

* Avocat, jusqu'à récemment assistant légal du président du Conseil canadien des Relations du Travail, maintenant membre de l'étude Robert, Dansereau, Barré, Marchessault et Lauzon, à Montréal.

INTRODUCTION

En vertu du *Code du Travail*¹, la grève est interdite tant qu'une association de salariés n'y a pas acquis droit suivant certaines modalités précises et, cette dernière demeure prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les modalités précédentes n'aient été respectées².

Par ailleurs au Québec, comme pour la majorité encore des autres provinces et du fédéral, le non-respect des mécanismes législatifs menant à l'acquisition légale du droit de grève a été criminalisé par le législateur³.

¹ L.R.Q. 1977, c. C-27 (rempl. S.R.Q. 1964, c. 141 et amend.).

² *Ibid.*, art. 106 et 107 (anc. art. 94 et 95). D'autre part, la «grève» est définie à l'alinéa 1g) (anc. 1h-) comme étant la *cessation concertée de travail par un groupe de salariés*. Malgré le fait que cette définition de la «grève» ne soit pas quelque fois identique à celle d'autres provinces (en Colombie-Britannique par exemple, on fait en plus appel à un élément «intentionnel»: *British Columbia Labour Code*, R.S.B.C. 1979, c. 212, art. 1 (strike) «... for the purpose of compelling... to agree to terms or conditions of employment...»), il n'en demeure pas moins que la quasi-totalité des législations du travail exigent que les parties épuisent certains mécanismes avant de pouvoir recourir à la grève ou au lock-out et qu'au surplus, pendant la durée de la convention collective, ces dernières devront régler leurs mésententes sans faire appel aux modes de pression économique. Seule exception, le *Trade Union Act* de Saskatchewan, R.S.S. 1978, c. T-17, d'une conception et d'une tradition différentes des autres provinces: rien n'oblige les parties à prévoir que le règlement des mésententes s'effectuera sans arrêt de travail par voie d'arbitrage ou autrement.

³ Voir *Code canadien du Travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 et amend., art. 190(3) et (4); *Alberta Labour Act*, 1973, S.A. 1973, c. 33 et amend., art. 169; *Labour Relations Act*, C.C.S.M., c. L-10 et amend., art. 76(3), (4) et (5) (Man.); *Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. I-4 et amend., art. 109(4) et (5) (N.-B.); *Labour Relations Act*, 1977, S.N. 1977, c. 64 et amend., art. 122 (T.-N.); *Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19 et amend., art. 81(4) et (5) (N.-E.). Tous ces textes créent expressément une infraction pénale dans le cas d'arrêts illégaux de travail. Bien que les législations adoptées en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard semblent s'écarter quelque peu de cette approche traditionnelle pour imiter le modèle de Colombie-Britannique (voir imméd. *infra*), il n'en demeure pas moins que l'existence d'une infraction pénale générale pour toute contravention aux dispositions desdites lois est suffisante pour «criminaliser» la grève illégale: *Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232 et amend., art. 85 (Ont.) et *Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1 et amend., art. 45 (I.-P.-E.). Par contre, le Code de Colombie-Britannique plus innovateur dans ce domaine, a d'une certaine manière «décriminalisé» la grève illégale en ne prévoyant pas de sanctions pénales au cas de sa survenance, mais en édictant plutôt que de telles poursuites seraient limitées au non respect d'une ordonnance prononcée en vertu des dispositions dudit Code. Dans cette hypothèse, il faut supposer que le Labour Relations Board ait rendu une ordonnance du type «cease and desist» en matière de grèves ou de lock-out par exemple, et qu'une personne refuserait de s'y conformer (voir *infra*, note 8 et commentaires à ce sujet): *British Columbia Labour Code*, *op. cit.*, note 2, art. 138.

Ainsi il est prévu à l'article 142 du Code (anc. art. 124) que «quiconque déclare ou provoque une grève (ou un lock-out) contrairement aux dispositions du présent Code, ou y participe, est passible, s'il s'agit d'un employeur, d'une association ou d'un officier ou représentant d'une association, d'une amende de cent à mille dollars pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel cette grève (ou ce lock-out) existe et, dans tous autres cas, d'une amende de dix à cinquante dollars pour chaque tel jour ou partie de jour⁴».

Cependant, si d'une part la présence dans le *Code du Travail* de dispositions délimitant l'exercice du droit de grève au surplus complétées par des sanctions pénales au cas de violation de ces dernières, n'est pas en soi inhabituelle dans ce pays⁵, par ailleurs au point de vue de l'organisation des mécanismes d'ensemble, comme nous le verrons plus loin, il existe des différences certaines dans la loi québécoise.

Ainsi, sous son aspect purement formel, le Code prévoit que c'est un organisme spécialisé de type quasi judiciaire, le Tribunal du Travail, et non un tribunal ordinaire, comme la Cour des Sessions de la Paix par exemple, qui a juridiction pour entendre en première instance les plaintes pénales pouvant être logées en vertu des dispositions de cette loi, dont les poursuites intentées pour contravention à l'article 142 entre autres⁶. Dans les autres juridictions canadiennes, ce sont les tribunaux réguliers qui décideront du bien fondé de ces plaintes et, c'est cette première constatation qui apporte un élément d'originalité au Code du Québec.

Par contre, au-delà de cette dérogation du législateur québécois dans le choix du forum approprié, il apparaît essentiel de vérifier si dans le cadre matériel qu'impose le Code, le Tribunal du Travail opère comme une instance spécialisée ou plutôt comme tout autre tribunal lorsqu'il doit exercer la juridiction particulière dont il a été investi dans ce domaine.

Nous accorderons donc au cours de la présente étude une attention particulière au *modus operandi* du Tribunal du Travail dans le traitement des plaintes de grève illégale. Cette analyse conduira à une particularisation de

⁴ Mentionnons aussi l'existence de la prohibition générale édictée à l'article 144 (anc. art. 126) qui pourrait inclure le *ralentissement d'activités destiné à limiter la production* que se trouve à expressément défendre l'article 108 (anc. art. 96). À ce sujet, consulter: *Centre Hospitalier d'Asbestos Inc. c. Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec*, (1976) T.T. 137, rev. en appel par un jugement de la Cour supérieure, non rapporté, prononcé le 2 juin 1977 par l'hon. Juge Paul M. Gervais (Saint-François, N°. 450-36-000021-76), entériné par la Cour d'appel le 29 janvier 1979 dans un jugement non rapporté (Mtl., N°. 10-000244-77).

⁵ Voir *supra*, note 3.

⁶ Art. 118b) (anc. art. 103b) -)C.T.

l'intervention de cet organisme qu'il s'agit de situer en dehors de l'aspect simplement organique de sa constitution. C'est pourquoi nous ne pourrions saisir la nature, les rouages et les limites réelles de cette intervention si nous ne tenons pas d'abord compte de l'économie des mécanismes mis en place dans le Code qui régissent d'une certaine manière l'administration interne de ces plaintes pénales par le Tribunal du Travail lui-même et aussi par les parties intéressées. D'ailleurs c'est à ce niveau que nous pourrions distinguer les avantages ou les lacunes du *Code du Travail* vis-à-vis d'autres lois du travail et qu'en dernière analyse, il nous sera possible d'évaluer l'intervention pénale du Tribunal du Travail relativement à des situations de grève illégale.

I.- JURIDICTION PÉNALE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Avant d'aborder d'une façon plus particulière les composantes de l'intervention du Tribunal du Travail relativement aux situations de grève illégale, il nous apparaît comme capital de situer cette intervention par rapport aux mécanismes législatifs déjà en place ou, au contraire, inexistantes à cet égard. En effet, ce seront avant tout la présence ou l'absence de tels mécanismes qui conditionneront le choix des méthodes d'approche permettant le règlement des conflits de travail par des tiers.

Au point de vue du règlement interne des arrêts illégaux de travail, ce qui apparaît être dans le Code comme le symptôme d'un certain malaise, c'est l'absence de remèdes ou de solutions de droit du travail autres que la prohibition pénale mentionnée plus tôt et la possibilité de présenter un grief à l'arbitrage dans la mesure où la convention collective prévoit qu'aucune grève n'est permise pendant la durée de cette dernière⁷.

Le silence du Code obligera dès lors les administrés à se tourner vers le droit commun général de la Province chaque fois qu'un redressement expéditif est recherché en vue de forcer le retour au travail des salariés. Dans ce sens, le seul type de remède civil répondant à ces exigences est la demande d'injonction interlocutoire devant la Cour supérieure qui n'a jamais prétendu posséder une expertise particulière en matière de relations de travail comme certaines instances spécialisées tels les commissaires du travail et le Tribunal du Travail, par exemple. Ainsi, le législateur québécois n'a pas cru bon d'investir l'un ou l'autre de ces organismes d'une

⁷ Lire *Shell Canada Ltd c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, local 1 et al.* (1980) 2 R.C.S. 181 (opinion unanime de sept juges, motifs rendus par l'hon. juge Chouinard) et, de la même Cour, cet arrêt plus ancien, *Imbleau et al. c. Laskin et al.* (1962) R.C.S. 338. Dans cette hypothèse, un arbitre pourrait avoir compétence pour adjuger d'une réclamation en dommages-intérêts.

compétence spéciale qui puisse se rapprocher de l'injonction civile mais adaptée à la réalité des relations du travail et répondant à ses règles propres. Et cela, le Québec n'a pas encore imité le fédéral et déjà cinq autres provinces canadiennes qui ont depuis quelques années confié cette tâche à certains conseils de relations de travail dont la juridiction d'émettre des ordonnances de *cease and desist* et de déclarer l'illégalité d'une grève (ou d'un lock-out) a d'ailleurs été confirmée par la Cour suprême⁸.

D'ailleurs, il ne fait pas de doutes que le législateur semble avoir eu l'intention de confier au Tribunal du Travail un rôle strictement pénal irréconciliable avec le mandat particulier dont certains conseils de relations de travail ont été investis ailleurs au Canada. En effet, le Code a réduit d'une certaine manière l'efficacité fonctionnelle de ce tribunal spécialisé et même, sa justification organique dans ce secteur, en prévoyant que la *Loi des poursuites sommaires* s'appliquerait au niveau de l'administration interne des plaintes pénales portées devant le Tribunal du Travail⁹. On peut encore se demander s'il existera une marge possible de manoeuvre pour ce dernier dans le traitement qu'il devra faire des plaintes, comme c'est ordinairement le cas lorsqu'il s'agit d'un organisme administratif. Au contraire, celui-ci ne serait-il pas devenu la personnification même de la Cour des Sessions de la Paix?

Enfin, même en faisant abstraction du contexte général, encore là, il existe dans le Code des différences majeures au niveau de l'approche pénale qui a été adoptée lorsque l'on compare cette dernière avec la conception plus libérale d'un grand nombre de provinces et du fédéral. En effet, même si nous avons affirmé au début de cette étude qu'il était courant au Canada de «criminaliser» les grèves ou les lock-out illégaux¹⁰, par ailleurs sous un angle strictement pratique, dans très peu de ces juridictions le recours aux poursuites pénales autorisées par la loi est-il automatique, comme ce semble être le cas au Québec dès que la plainte a été portée par une partie

⁸ Lire *Tomko c. L.R.B. (Nouvelle-Écosse) et al.*, (1977) 1 R.C.S. 112. Voir: *Code canadien du Travail*, *op. cit.*, note 3, art. 182 à 183.1; *Alberta Labour Act*, 1973, *id.*, art. 133; *British Columbia Labour Code*, *id.*, art. 28 et 31; *Trade Union Act*, *id.*, art. 49 (N.-E.); *Labour Relations Act*, *id.*, art. 82 et 83 (Ont.); *Labour Act*, *id.*, art. 10(3)(a) (I.-P.-E). En tenant compte du particularisme de la Saskatchewan comp. avec le *Trade Union Act*, *op. cit.*, note 2, art. 11(2)(d), 5(e) et 42.

⁹ Art. 147 (anc. art. 130) C.T. prévoyant que les peines prévues au Code sont imposées sur poursuite sommaire suivant la *Loi des poursuites sommaires*, L.R.Q., c. P-15, et que la Partie II de ladite loi s'applique auxdites poursuites.

¹⁰ Voir *supra*, note 3.

intéressée¹¹. Ainsi, la majeure partie de ces lois exigent que les poursuivants obtiennent le consentement préalable du conseil de relations de travail¹². D'autres lois se réfèrent plutôt au consentement du Ministre¹³ avant de pouvoir intenter ces procédures. Les mesures législatives qui laissent donc supposer l'exercice d'une certaine discrétion administrative concernant la criminalisation des actes qu'ont pu poser les parties au cours d'un conflit.

Au Québec, au contraire, cette permission d'intenter une poursuite pénale n'existe pas. De plus, tel qu'en a décidé le Tribunal du Travail dans l'affaire *Labelle*¹⁴, une fois que la poursuite a été intentée, le retrait des procédures doit se faire avec sa permission et non par la production d'un simple désistement comme au civil. L'application de cette règle peut conduire à des résultats pratiques douteux: «puisque passé un certain stage, la poursuite ne peut plus parler de retrait ou si elle en parle, la Cour ne peut plus le considérer tel mais doit décider du dossier tel que constitué: soit acquitter faute de preuve suffisante, soit condamner», ainsi que le mentionnait le juge Mélançon dans cette affaire *Labelle*, et celui-ci ajoutait la suite de l'affirmation précédente¹⁵:

Il convient aussi de dire ceci en réponse à l'argument voulant qu'il soit inéquitable de condamner un individu aux peines prévues par la loi s'il est coupable alors que d'autres, accusés en même temps que lui, seront libérés ou acquittés parce que leurs causes ne seront pas entendues, la même demande de retrait étant faite; la Cour ne peut que considérer le dossier dont elle est saisi présentement et rien dans la loi ne lui permet d'agir autrement. C'est peut-être une anomalie découlant de l'application d'un régime de droit individuel à un domaine où en fait il s'agit de l'exercice de droits collectifs, en l'occurrence ici, le droit du travail. La Cour toutefois comme il a été dit à de nombreuses reprises par d'autres juges n'est pas législateur et se doit d'appliquer la loi telle qu'elle existe.

¹¹ Art. 148 (anc. art. 131). Au sujet de l'interprétation de l'expression «partie intéressée», voir: *Strasser c. Roberge*, (1979) 2 R.C.S. 953, conf. à l'unanimité sur ce point: 1974 T.T. 432; *Beauchamp c. Beaudoin*, (1976) T.T. 145; *Ville de Montréal c. Allard*, décision non rapportée du T.T., prononcée le 2 mars 1978 par M. le juge Jean Girouard (Mtl. n° 500-28-000308-775).

¹² *Code canadien du Travail*, *op. cit.*, note 3, art. 194; *Labour Relations Act*, *id.*, art. 125(2) (Man.); *Industrial Relations Act*, *id.*, 113 (N.-B.); *Labour Relations Act*, *id.*, art. 90 (Ont.); *Labour Act*, *id.*, art. 46 (I.-P.-E.).

¹³ *Alberta Labour Act*, 1973, *op. cit.*, note 3, art. 172; *Trade Union Act*, *id.*, art. 77 (N.-E.); *Labour Relations Act*, 1977, *id.*, art. 129, (T.-N.).

¹⁴ *Small c. Labelle*, (1972) T.T. 238.

¹⁵ *Ibid.*, p. 241. Par ailleurs, cet assujettissement du retrait des procédures à la permission du Tribunal du Travail constituerait une entorse à la procédure criminelle habituelle. En effet, les articles 508 et 732.1 du *Code criminel* permettent à la Couronne de faire cesser les procédures sans obtenir de consentement (Nolle Prosequi).

Ces observations ayant été faites, il nous semble que l'encadrement général dans lequel le législateur québécois conçoit le règlement des arrêts illégaux de travail, ne se prête pas à première vue aux solutions dites de «relations de travail» dans sa conceptualisation matérielle, mais encourage plutôt une intensification des conflits collectifs à cause de l'accessibilité des recours d'inspiration pénale et de la quasi-absence d'autres alternatives.

Étudions maintenant la réalité de l'intervention pénale du Tribunal du Travail relativement à des situations de grève illégale.

II.- MISE EN ŒUVRE DE CETTE JURIDICTION.

Pour traiter de la méthode d'approche pénale du Tribunal du Travail, il faut polariser cette intervention en deux champs d'attraction:

Le premier se rapporte à l'appréciation du caractère légal ou illégal des gestes qui ont pu être posés par les salariés, les officiers et les représentants syndicaux et l'association elle-même lors de la survenance d'un arrêt de travail. À ce sujet, le Tribunal devra vérifier si le poursuivant a établi par sa preuve chacun des éléments essentiels de l'infraction reprochée. Ensuite, il considérera le mode de défense adopté par l'inculpé.

Le deuxième a trait à l'exercice de la compétence dévolue au Tribunal dans l'imposition d'une peine appropriée s'il conclut que l'inculpé est coupable de l'infraction reprochée.

A. JUGEMENT DE L'INFRACTION.

1. *Établissement de l'infraction par la poursuite.*

a) MULTIPLICITÉ D'INFRACTIONS ET PROCÉDURE PÉNALE.

L'article 142 ne crée pas qu'une seule infraction. En fait, il en existe plusieurs et ces dernières peuvent avoir été commises par différentes catégories de personnes. La participation à une grève illégale est prohibée. Le fait d'avoir déclaré ou celui de provoquer un tel arrêt de travail sont aussi visés. D'autre part, ces infractions ont pu être commises par des personnes physiques, les salariés de l'entreprise, d'autres personnes incluant des officiers ou des représentants d'une association de salariés, par exemple, ou encore par des personnes morales ou des groupements comme des associations de salariés.

Puisque nous sommes en matière pénale, le poursuivant devra respecter certaines conditions de spécificité dans la rédaction de sa plainte. Il devra préciser laquelle des infractions mentionnées à l'article 142 il allègue avoir

été commise et identifier l'auteur de cette infraction. Il doit en outre s'assurer que les prescriptions contenues aux articles 12 et suivants de la *Loi des poursuites sommaires* ont été suivies, sans quoi la défense pourra faire valoir certaines motions préliminaires en cassation qui pourraient éventuellement mener au rejet de la plainte. Mentionnons à titre d'exemples, l'un ou l'autre de ces vices fatals, pouvant entraîner l'annulation d'un chef d'accusation ou de la plainte: le poursuivant ne serait pas une partie intéressée au sens du Code, un chef d'accusation ne contiendrait pas tous les éléments essentiels de l'infraction reprochée ou, encore, plusieurs contraventions se retrouveraient dans le même chef alors qu'elles auraient dû faire l'objet de chefs d'accusation distincts¹⁶.

Par ailleurs, parce qu'il s'agit d'infractions différentes, celles-ci peuvent exiger l'établissement de la part du poursuivant d'éléments essentiels divergents ou supplémentaires. Il lui importe donc de présenter une preuve sous chacun de ces éléments avant de déclarer sa preuve close puisque c'est lui qui débute le premier lors de ces procédures. À ce stade de l'audition, l'absence totale de preuve au soutien de l'un ou l'autre des éléments essentiels n'entraînera pas seulement le rejet de la plainte mais l'acquiescement de l'inculpé si une motion de non-lieu est présentée par la défense¹⁷.

Il importe donc d'identifier en quoi consistent ces éléments essentiels, attendu que leur établissement par le poursuivant aura alors pour effet de renverser en quelque sorte le fardeau de la preuve sur le défendeur qui devra soulever un doute raisonnable lors de sa défense.

b) ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE L'INFRACTION.

Depuis l'arrêt *Roberge c. Strasser*¹⁸ prononcé en 1979 par la Cour suprême, il ne fait plus de doute, du moins en ce qui concerne une infraction de «participation à un arrêt de travail illégal», que l'article 142 du Code se réfère à une infraction dite de «responsabilité stricte» ainsi qu'en ont décidé quatre juges contre trois suivant la qualification suggérée par la même Cour dans l'affaire *Sault Sainte-Marie*¹⁹.

¹⁶ Voir les décisions citées *supra*, note 11. Aussi: *Lemay c. Lachance*, (1973) T.T. 492; *Stusyk c. Toupin*, (1975) T.T. 188; *Rolland c. Gagnon*, (1975) T.T. 374; *Roy c. Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale de Tilly*, (1976) T.T. 189.

¹⁷ Par exemple, lire: *Monaghan (Iron Ore Co. Ltd.) c. Métallurgistes Unis d'Amérique local 5569*, (1971) T.T. 327; *Lemay c. Lachance*, *ibid.*; *Strasser c. Roberge*, *op. cit.*, note 11.

¹⁸ *Op. cit.*, note 11.

¹⁹ (1978) 2 R.C.S. 1299.

Nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur la décision rendue par la Cour suprême dans l'arrêt *Roberge*. Retenons pour le moment que la majorité du Tribunal a jugé que l'infraction de participation à une grève illégale incluait un élément matériel ainsi qu'un élément intentionnel. Cependant, puisque cette dernière est assimilable à une infraction de «responsabilité stricte», la poursuite n'est donc pas obligée, pour obtenir un verdict de culpabilité, de prouver l'élément intentionnel. Si cette dernière a établi hors de tout doute l'élément matériel, le seul moyen ouvert au défendeur pour renverser le fardeau de la preuve, est de démontrer qu'il n'avait pas l'intention requise et qu'il a pris les moyens raisonnables pour éviter de commettre l'infraction. Nous reviendrons aussi sur cet aspect lorsque nous aborderons les modes de défense qu'un inculpé peut faire valoir devant le Tribunal du Travail. Du point de vue de l'élément matériel, que doit établir le poursuivant au moyen de sa preuve?

D'une façon générale d'abord, dans tous les cas de plaintes formulées en vertu de l'article 142, les ingrédients essentiels sont nécessairement a) un arrêt de travail, b) concerté, et c) illégal au sens du Code puisque hors des délais prévus pour le faire²⁰.

De plus, le poursuivant devra aussi prouver l'élément matériel caractéristique à chacune des infractions mentionnées à cet article, soit l'élément «participation», l'élément «provocation» ou encore l'élément «déclenchement». Il doit situer cet élément par rapport à l'inculpé. En effet, il ne peut se contenter de prouver la survenance de l'arrêt illégal de travail mais il doit relier les actes ou les omissions de l'inculpé au fait collectif, «sa» participation à la grève s'il s'agit par exemple d'une infraction de participation. Dans ce dernier cas, si la plainte a été portée contre une association de salariés, il faudra que la preuve démontre la participation de représentants de l'association qui par leurs faits et gestes engagent sa responsabilité, sans quoi l'infraction ne sera pas imputable contre cette dernière²¹. Cet élément matériel caractéristique, comment peut-il être défini?

²⁰ Pour une définition juridique de la grève illégale par le Tribunal du Travail, voir: *Blais c. Nadeau*, (1971) T.T. 176; *Bourret c. Syndicat national des employés de l'Institut Albert Prévost*, (1972) T.T. 110; *Hollands c. Francoeur*, (1973) T.T. 34; *Lemay c. Lachance*, *op. cit.*, note 16; *Lalonde c. Métallurgistes Unis d'Amérique local 7493*, (1975) T.T. 393; *Perrault c. Lamontagne*, (1975) R.D.T. 154; *Beauchamp c. Beaudoin*, *op. cit.*, note 11; *Aubé c. Demers*, (1977) T.T. 170; *Emballages Consolidated Bathurst Limited c. Syndicat International des travailleurs du Bois d'Amérique, local 2-279*, (1978) T.T. 342.

²¹ *Lire Mather c. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5914*, (1975) T.T. 206; *Bumeda Steel Manufacturing c. Association internationale des travailleurs du métal en feuille section locale 116*, (1977) T.T. 2; *J. & P. Coats (Canada) Limitée c. Syndicat National des employés de Filature de Montréal*, jugement non rapporté du Tribunal du Travail, prononcé le 1^{er} août 1978 par M. le juge René Beaudry (Mtl. n° 500-28-000053-785), conf. par (1979) C.S. 83.

Si d'une part la «provocation» ou le «déclenchement» d'une grève illégale ne posent pas en soi des difficultés particulières de qualification puisqu'ils supposent la commission de certains actes extérieurs, comme la tenue d'assemblées, des manifestations orales ou écrites de volonté qui établissent l'intention collective de provoquer ou de déclencher un arrêt concerté de travail, d'un autre côté, l'utilisation du mot «participation» dans le texte de loi peut porter à confusion. La «participation» qui y est visée implique-telle un comportement nécessairement actif ou, à la limite, inclut-elle aussi la réaction passive de celui qui a suivi le mouvement collectif sans individualisation positive de sa part. Est-ce qu'un salarié «participe» *prima facie* à un arrêt illégal de travail s'il décide simplement de demeurer chez lui ou doit-il au contraire poser certains gestes actifs comme se présenter aux lignes de piquetage? En d'autres termes, il faut se demander si le poursuivant a établi l'élément matériel de l'infraction reprochée dès qu'il a prouvé que le salarié inculpé ne s'est pas présenté au travail alors qu'il devait le faire cette journée-là.

Les enjeux soulevés par cette question sont majeurs. Si l'on répond oui, alors il faut comprendre que le législateur a vraiment conçu son système de relations de travail en des termes punitifs plutôt que rémédiateurs. Un constat affirmatif, en plus de faire peser une responsabilité collective sur les salariés considérés individuellement, pourrait dangereusement les exposer au risque d'être condamnés au pénal parce qu'ils auraient refusé de franchir un piquet de grève par exemple. De plus, compte tenu de l'absence de permission requise pour intenter une poursuite pénale, cette conclusion risquerait d'engendrer une certaine forme de chantage excessif ou de discrimination interne. En effet, après le retour au travail, rien n'oblige un employeur à poursuivre universellement tous les salariés qui se sont abstenus de fournir illégalement leurs prestations de travail: l'employeur en guise de représailles, pourrait choisir des cibles parmi les salariés pour faire pression sur les autres. Ces constatations n'excusent pas le caractère illégal de certaines grèves. Cependant, il faut tenir compte des relations futures entre les parties et d'un contexte législatif qui établisse une paix industrielle au niveau de l'entreprise. Ainsi une réponse satisfaisante au point de vue juridique à la question que nous nous posions précédemment ne serait peut-être pas la meilleure solution pour favoriser de saines relations de travail.

Encore une fois, c'est le législateur québécois qui devra accepter l'odieux de la situation juridique qu'il a créé en permettant que des poursuites pénales puissent être intentées contre des individus dans le contexte d'un régime de droit collectif. En effet, dans l'affaire *Strasser c.*

*Roberge*²², le Tribunal du Travail jugeait qu'un représentant syndical avait «participé» à un arrêt de travail illégal en s'abstenant de fournir sa prestation de travail en même temps que les autres salariés bien qu'il n'ait posé aucun autre geste extérieur:

Le Tribunal conclut donc que le fait de ne pas fournir sa prestation de travail alors qu'existe une grève illégale chez son employeur constitue *prima facie* une participation à cette grève et que le mot «participer» à l'article 124 du Code du Travail doit s'interpréter comme couvrant aussi cette situation et non exclusivement les manifestations extérieures qui accompagnent généralement une grève illégale [...] ²³.

Parce que l'inculpé n'avait produit aucune preuve tendant à l'innocenter et qu'il n'avait offert aucune défense, le Tribunal du Travail le déclara coupable de l'infraction reprochée puisque tous les éléments essentiels de cette dernière avaient été établis hors de tout doute raisonnable par la poursuite²⁴.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, cette décision fut portée devant la Cour suprême du Canada qui, majoritairement, traita l'infraction reprochée contre *Roberge* comme une infraction de responsabilité stricte, ce qui amena la confirmation de sa condamnation sur l'un des chefs d'accusation parce que l'élément matériel avait été prouvé hors de tout doute et qu'entre autres, aucune défense de diligence ou d'impossibilité n'avait été apportée par l'accusé²⁵.

Traitant de l'élément matériel de cette infraction, l'hon. juge Beetz qui s'exprima au nom de la majorité, mentionne à ce sujet:

[...]

Ce que le Code du Travail interdit spécifiquement à l'art. 124, ce n'est pas une participation à un piquetage, à un blocus ou à une autre activité de ce genre par un groupe de salariés, mais la participation à une cessation concertée de travail par un groupe de salariés, c'est-à-dire la participation à une suspension d'activité. Le Tribunal du Travail a eu raison de tenir que, mis à part l'élément

²² *Op. cit.*, note 11.

²³ *Ibid.*, p. 448.

²⁴ Cependant, parce que la preuve déposée ne révélait rien d'autre que la participation à un arrêt de travail illégal au degré minimum, l'inculpé ne fut condamné qu'au paiement de l'amende minimum prévue par la loi pour chaque journée de participation à la grève. Voir *infra*, section B: Détermination des amendes.

²⁵ Voir jugement précité, note 11, part. aux pp. 975-983. Par ailleurs, unanime sur ce point particulier, la Cour infirmait la condamnation prononcée relativement au deuxième chef d'accusation, similaire au premier, pour des raisons techniques: à cause des prescriptions du paragraphe 12(2) de *Loi des poursuites sommaires*, il y aurait dû avoir un chef distinct pour chaque jour où l'infraction était alléguée avoir été commise, ce qui n'avait pas été le cas dans l'espèce pour ce deuxième chef d'accusation, voir *id.*, pp. 966-968.

intentionnel de l'infraction, l'élément matériel essentiel est prouvé dès qu'est établie l'abstention de l'inculpé de fournir sa prestation de travail en même temps que d'autres travailleurs s'abstiennent de concert de fournir la leur²⁶.

[...]

Quant à l'élément intentionnel de l'infraction de «participation», «c'est 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 travail²⁷». D'autre part, bien que la Cour suprême n'ait pas eu à se prononcer sur ce point, il est logique d'affirmer que les infractions de «provocation» ou de «déclenchement» d'arrêts illégaux de travail comportent elles aussi un élément intentionnel consistant en la volonté de provoquer ou de déclencher une grève illégale.

Cependant, puisqu'à proprement parler l'établissement par le poursuivant de l'élément matériel laisse présumer l'élément intentionnel requis pour commettre l'infraction reprochée, ce sera à la défense de présenter une preuve qui laisse subsister un doute raisonnable le disculpant dans l'esprit du Tribunal. À ce point, il est intéressant d'aborder les modes de défenses qui répondent aux exigences dont nous avons déjà donné un bref aperçu. L'attitude «pénale» du Tribunal du Travail se confirme-t-elle aussi au niveau de son appréciation des défenses adoptées par les inculpés?

2. *Force persuasive et caractère approprié de certains modes de défense.*

Il ne s'agit pas de discuter ici des modes de défense qui tendent à contredire la preuve principale présentée par le poursuivant²⁸, mais plutôt de définir la latitude ouverte à l'accusé devant le Tribunal du Travail une fois que l'élément matériel a été établi par l'accusation.

À la lumière du jugement prononcé par la majorité de la Cour suprême dans l'affaire *Roberge* précitée²⁹, cette aire d'opération sera plutôt ténue. En

²⁶ *Ibid.*, pp. 970-971.

²⁷ *Ibid.*, p. 971 (hon. juge Beetz).

²⁸ Comme par exemple, que le poursuivant n'a réussi qu'à prouver l'absence au travail des employés (*Mather c. Métallurgistes Unis d'Amérique*, local 5914, *op. cit.*, note 21), ou qu'il n'y avait pas de concertation (*Emballages Consolidated Bathurst Limited c. Syndicat International des Travailleurs du bois d'Amérique* local 2-279, *op. cit.*, note 20), ou qu'il s'agissait d'une simple manifestation et non d'une grève parce que les événements reprochés avaient eu lieu en dehors des heures de travail des salariés (*Perrault c. Lamontagne*, *op. cit.*, note 20), ou encore que l'employeur avait consenti à ce que les travailleurs prennent une journée de congé pour participer à une manifestation pourvu que le temps perdu soit repris (*Lalonde c. Métallurgistes Unis d'Amérique*, local 7493, *op. cit.*, note 20).

²⁹ *Op. cit.*, note 11.

l'espèce, effectuant les adaptations nécessaires comme si les remarques suivantes étaient aussi applicables aux infractions de «provocation» et de «déclenchement», l'hon. juge Beetz mentionnait au sujet des défenses de «participation» à une grève illégale:

[...] Si l'on veut que la prohibition soit efficace, — et l'on doit présumer que c'est ce que veut la loi, — *le seul moyen est de renverser le fardeau de la preuve et d'imposer à l'inculpé l'obligation de démontrer qu'il n'a pas l'intention requise et qu'il a pris les moyens raisonnables pour éviter de commettre l'infraction*. Ce fardeau par ailleurs ne pèsera pas indûment sur l'inculpé qui dispose d'une défense véritable; il ne devrait pas lui être trop difficile de prouver par exemple qu'il avait de bonnes raisons d'ignorer qu'il y avait grève, ou qu'il venait de se blesser et ne pouvait se rendre au travail, ou bien encore qu'il a pris tous les moyens raisonnables pour se rendre au travail mais en a été empêché par un blocus infranchissable: *abstraction faite de la défense d'impossibilité, sur laquelle il n'y a pas lieu de se prononcer, de telles preuves seraient de nature à démontrer que si l'inculpé s'est abstenu de fournir sa prestation de travail, ce n'était pas dans l'intention de participer à la grève*³⁰.

Hormis l'impossibilité et l'absence d'intention coupable, mentionnées dans cet arrêt, toute autre défense, comme la justification des gestes posés par l'inculpé, est inutile lorsque l'élément matériel de l'infraction reproché a été prouvé. C'est le fait de l'arrêt de travail qui importe et non ce qui l'a précédé:

[...] J'irai plus loin: même s'il était établi positivement que l'inculpé n'a pas participé à la concertation préalable, même s'il était démontré que l'inculpé s'est opposé à la grève projetée et qu'il a voté contre elle, il pourrait encore être trouvé coupable d'avoir participé à cette grève en s'abstenant, en même temps que d'autres salariés de fournir sa prestation de travail³¹.

[...]

Le même type de raisonnement interdirait toute incursion supplémentaire dans les motifs de l'arrêt collectif de travail s'ils sont invoqués pour excuser ou diminuer l'impact de l'illégalité de la grève. D'ailleurs, bien avant la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Roberge*, le Tribunal du Travail avait déjà reconnu qu'il n'avait pas à s'interroger sur les motifs de la grève, ni à tenir compte de l'équité pour disposer des plaintes pénales portées en vertu de l'article 142.

Ainsi, dans l'affaire *Stusyk c. Toupin*³², le Tribunal du Travail condamnait un salarié qui avait participé à une grève illégale déclenchée afin d'amener l'employeur à ré-embaucher quatre membres du bureau de

³⁰ *Ibid.*, p. 980 (Emphase ajoutée).

³¹ *Id.*, p. 982 (hon. juge Beetz).

³² *Op. cit.*, note 16.

direction du syndicat qu'il avait congédiés, et aussi pour forcer l'employeur à accorder l'indexation du salaire au coût de la vie.

En défense, l'inculpé tenta de prouver l'«incitation» de la part de l'employeur «alléguant, en particulier, que l'employeur n'était pas sans reproche et que la théorie du «clean hand rules», tirée de la Common Law s'appliquait dans le cas présent³³.» Le Tribunal répondit à ce sujet qu'il entretenait «des doutes sérieux quant à l'application de cette théorie dans le présent cas³⁴» et poursuivit en concluant que la preuve offerte ne permettait pas de s'attarder à cette théorie. Le congédiement des quatre directeurs avait eu lieu à cause d'un ralentissement des activités. Même si l'employeur avait précédemment décrété un lock-out illégal de trois jours, c'était par suite d'un autre ralentissement de la production. À ce sujet, le Tribunal mentionne qu'«il a donc là encore une raison réelle, mais sur le mérite de laquelle le Tribunal ne peut se prononcer ici. Il existe des moyens légaux pour assurer ou obtenir l'observance des lois dans le cas de lock-out illégal³⁵.» Enfin même si l'employeur avait refusé de rencontrer le représentant syndical pour négocier le retour au travail, «[...] rien n'obligeait l'employeur à cette négociation, étant entendu que, toujours selon la preuve, ce retour au travail était assujéti à des conditions autres que celles qui étaient stipulées dans la convention collective de travail en vigueur, en particulier à la condition que l'employeur accepte l'indexation des salaires à la hausse du coût de la vie³⁶».

L'inculpé invoqua aussi le principe de la «justice naturelle» qui conférerait aux salariés et au syndicat le droit de réclamer l'indexation des salaires à la hausse du coût de la vie, même par le moyen d'un arrêt illégal de travail. Le Tribunal mentionna qu'il ne pouvait pas tenir compte de cet argument en donnant les explications suivantes:

Il n'est pas possible au Tribunal de tenir compte du fait que le gouvernement du Québec et la Société dans une large mesure aient accordé à leurs salariés l'indexation du salaire à la hausse du coût de la vie. Il n'est pas possible non plus de tenir compte de l'argument que l'employeur aurait réalisé des bénéfices accrus; rien dans la preuve ne l'indique. Le tribunal n'a pas le pouvoir de se substituer au Législateur. Il ne peut non plus imposer à la Société ce qu'il peut concevoir subjectivement comme un principe de justice naturelle. Une telle application du droit engendrerait, on le voit bien, le chaos dans l'administration de la justice³⁷.

³³ *Ibid.*, p. 191 (M. le juge René Beaudry).

³⁴ *Id.*, *supra*.

³⁵ *Id.*, p. 192.

³⁶ *Id.*, *supra*.

³⁷ *Id.*, p. 193.

Dans une affaire subséquente³⁸, d'une façon prémonitoire, le juge Mélançon adoptait une attitude très rapprochée de celle que devait exprimer la Cour suprême dans l'arrêt *Roberge*³⁹ trois ans plus tard. Constatant la participation active de l'inculpé à un arrêt illégal de travail, en l'occurrence il s'agissait d'un officier syndical qui n'était pas un salarié de l'employeur, le Tribunal rejeta le plaidoyer de justification proposé par la défense et condamna l'inculpé :

[...] Le soussigné est d'opinion cependant que devant la preuve irréfutable de l'arrêt de travail et devant le texte de loi tel qu'il existe, une défense de justification ne saurait tenir, et que le litige dont il est saisi, à savoir, l'intimé a-t-il ou non participé à une infraction dont les éléments essentiels ont été établis ne saurait être amoindri ou annulé par les explications qu'il a apportées, quand à des explications qu'il a apportées, quant à des négociations en cours entre l'employeur et le syndicat et qui auraient amené éventuellement les salariés à poser le geste qu'ils ont posé le 13 avril 1976⁴⁰.

Puisqu'un inculpé ne peut pas rationaliser les motivations profondes d'une action statutairement illégale, il devra donc à l'intérieur du cadre pénal précis imposé par le Législateur, démontrer au Tribunal lors de sa défense qu'il a posé des gestes positifs qui laissaient entrevoir son désir de se dissocier du mouvement collectif et qui, auraient pour effet de soulever un doute raisonnable.

Ainsi, le salarié qui est accusé de «participation» à un arrêt illégal de travail devra prouver qu'il lui a été impossible de franchir les lignes de piquetage, s'il n'existe aucune autre raison majeure, comme la maladie, qui puisse justifier son absence. Il ne peut invoquer qu'il a seulement suivi le mouvement général ou qu'il s'en est dissocié en quittant les lieux de travail par individualisme:

[...] l'individualisme déclaré du prévenu, si tant est qu'il tenait à l'exercer, aurait été mieux servi s'il avait assumé sa responsabilité de citoyen respectueux de la règle convenue dans une société démocratique, et pourtant déjà largement permissive, avant d'obtempérer docilement aux mots d'ordre d'émissaires inconnus ou non identifiés⁴¹.

De même, une association de salariés ou ses officiers, s'ils sont accusés de l'une des infractions mentionnées à l'article 142, devront prouver qu'ils ont tout fait pour demander à leurs membres de retourner au travail et qu'aucun des gestes posés par certains de ses membres n'a été approuvé par

³⁸ *Beauchamp c. Beaudoin, op. cit.*, note 11.

³⁹ *Op. cit.*, note 11.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 150.

⁴¹ *Ville de Montréal c. Allard, op. cit.*, note 11, p. 19 (M. le juge Jean Girouard).

eux⁴². Le Tribunal du Travail a ainsi rejeté la défense d'un officier syndical à l'effet qu'il s'était adressé aux salariés pour leur demander de retourner au travail après quinze minutes d'arrêt de la production, alors que cet officier avait été l'un des instigateurs ou l'un des participants à cette cessation concertée⁴³:

[...] la «directive» de retour au travail donnée dès avant n'effaçait pas l'illégalité du geste déjà posé et il ne saurait être question d'y voir, reprenant les mots utilisés par la Cour suprême, «toutes les précautions raisonnables pour éviter l'événement⁴⁴».

Ces considérations diverses au sujet de la force persuasive et le caractère approprié de certains modes de défense délimitent clairement l'aire d'intervention du Tribunal du Travail dans l'appréciation des gestes posés par les inculpés lors d'un arrêt illégal de travail. À cause du caractère pénal des dispositions du Code, il faut conclure que ce dernier n'agit pas à proprement parler comme une instance spécialisée dans ce domaine, mais au contraire comme un tribunal régulier et ce, malgré le particularisme organique de sa juridiction régulière. Il importe maintenant de passer très brièvement au deuxième pôle d'attraction de l'intervention du tribunal: l'exercice de sa compétence dans l'imposition des peines prévues à l'article 142 du Code.

B. DÉTERMINATION DES AMENDES.

L'article 142 établit un cadre à l'intérieur duquel le Tribunal du Travail exercera une certaine discrétion judiciaire lorsqu'il devra imposer une amende à l'inculpé ayant été trouvé coupable de l'infraction reprochée.

Deux catégories de contrevenants sont identifiées et dans chaque cas, le montant de l'amende imposable pourra varier entre un minimum et un maximum prédéterminés législativement: s'il s'agit d'une association, d'un officier ou d'un représentant d'une association, cette amende pourra se situer entre cent et mille dollars pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel cette grève a duré et s'il s'agit de tout autre contrevenant, pensons à un salarié par exemple, cette amende sera de dix à cinquante dollars pour chaque tel jour ou partie de jour. Par ailleurs, bien que l'expression «jour ou

⁴² Lire par exemple: *Monaghan (Iron Ore Co. Ltd.) c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5569, op. cit.*, note 17; *Mather c. Métallurgistes Unis d'Amérique local 5914, op. cit.*, note 21; *Bumeda Steel Manufacturing c. Association internationale des travailleurs du Métal en feuille, section locale 116, op. cit.*, note 21; *J. & P. Coats (Canada) Ltée c. Syndicat national des employés de filature de Montréal et al, op. cit.*, note 21.

⁴³ *Beauchamp c. Carrière*, décision non rapportée du T.T., prononcée le 5 mars 1980 par M. le juge Bernard Prud'homme (Mtl. n° 500-28-000135-798).

⁴⁴ *Ibid.*, p. 10 (M. le juge Bernard Prud'homme).

partie de jour» ne soit pas définie dans le Code, le Tribunal du Travail a déjà décidé que cette dernière se référerait au quantième⁴⁵.

Cependant, même si la discrétion du juge apparaît comme totale à l'intérieur des limites prescrites, — et à ce sujet, il faut se référer aux balises indiquées plus haut et à l'article 72 de la *Loi des poursuites sommaires*, — son pouvoir d'appréciation s'exercera d'une façon judiciaire et non arbitrairement dans l'esprit même des juges du Tribunal du Travail:

Pour établir une amende, le Tribunal a une discrétion entière à l'intérieur des limites prescrites à cet égard selon l'article 72 de la *Loi des poursuites sommaires*. Pour autant, ceci ne veut pas dire que le juge qui doit la déterminer peut agir de façon arbitraire. Au contraire, et c'est probablement la partie d'un jugement sur lequel ce dernier hésite le plus parce qu'il lui faut alors conclure selon une totale liberté d'appréciation où les limites minimales et maximales sont les seules bornes ou balises qui le retiennent plutôt que ne les guident vraiment. D'où cette grande diversité dans les appréciations que font voir divers jugements, et ceci, selon les circonstances et preuves particulières à chaque cas⁴⁶.

Ces propos du juge Jean Girouard du Tribunal du Travail illustrent très bien la difficulté pratique d'établir d'un point de vue empirique des recettes ou des règles précises sur le sujet. Malgré qu'il soit possible d'énumérer un certain nombre de facteurs objectifs ou subjectifs auxquels le Tribunal pourra généralement se référer dans ce domaine, il serait ardu d'en faire une évaluation qualitative et individuelle bien qu'il apparaisse clairement que certains de ces facteurs paraîtront plus déterminants dans un cas donné que d'autres.

Le Tribunal a déjà mentionné qu'une sentence devait être individualisée, tenir compte des faits mis en preuve et de l'ensemble du contexte social dans lequel l'infraction reprochée a été commise, et que les fonctions exercées par l'intimé devaient aussi être considérées⁴⁷.

Récemment, le Tribunal s'est rassuré d'une certaine manière, en se référant aux considérations diverses qu'on pouvait lire dans le jugement rendu par le juge en chef Yves Mayrand dans l'affaire *J. Cossette-Trudel*⁴⁸ et en faisant appel à des facteurs généralement comparables à ceux qui sont

⁴⁵ *Robillard c. Lebrun*, (1976) T.T. 93. Il s'agissait en l'occurrence d'un salarié qui avait participé à une grève illégale s'étant étendue sur un quart de travail, c'est-à-dire de 23 heures à 7:00 heures le lendemain. Le Tribunal jugea qu'il devait imposer une amende pour avoir participé durant deux jours différents parce que les mots «jour ou partie du jour» se réfèrent au quantième et non à la journée de travail.

⁴⁶ *Blais c. Gaudette et al*, plusieurs décisions connexes non rapportées du T.T., prononcées le 19 février 1980 par M. le juge Jean Girouard (Sherbrooke n^{os} 450-01-02-03-04-05-06-11-12-13-14-15-16-17-18-19-78), p. IX-1 (notes données à l'appui des jugements).

⁴⁷ *Rolland c. Gagnon*, *op. cit.*, note 16, p. 387.

⁴⁸ *R. c. Cossette-Trudel*, (1979) C.S.P. 1039.

appréciés par les tribunaux ordinaires dans la fixation des amendes à imposer, soit: «1- l'intérêt de la société; 2- la gravité des faits reprochés; 3- le degré de participation dans les faits reprochés; 4- la dimension sociale des faits reprochés et leur répercussion dans le temps et le milieu; 5- la préméditation, la bonne foi des inculpés et la conduite générale des personnes évoluant autour de ceux-ci, tant du côté des travailleurs que du côté de l'employeur; 6- le rang dans la hiérarchie des représentants ou officiers; 7- l'exemplarité et la nécessité de maintenir une appréciation du caractère légal et social des règles prévues par le législateur, ainsi que du respect de ces règles voulues démocratiquement dans une société libre comme la nôtre; 8- les explications et les justifications aux défenses permettant d'essayer de mieux comprendre le pourquoi et le comment des faits survenus; 9- le calcul mathématique qui fait conclure à un chiffre, et dans lequel entrent diverses considérations quant à la valeur réelle de l'amende, à l'incidence économique du fardeau imposé, aux possibilités de paiement, etc., etc.; 10- la constance même évolutive de la jurisprudence⁴⁹».

De tous ces aspects que le Tribunal peut à un moment ou l'autre retenir, c'est sans doute celui de l'individualisation du comportement de l'inculpé au cours d'une grève illégale qui a été le plus fréquemment considéré. Il faut entendre par là le degré de participation de celui-ci lors de l'arrêt de travail.

Si l'on se réfère aux personnes physiques, au bas de l'échelle se retrouvent celles dont la participation n'a pu être particularisée par la poursuite ou qui, en somme, n'ont fait que suivre le mouvement général en s'abstenant de fournir leur prestation de travail en même temps que les autres salariés⁵⁰. Se situeront au milieu de cette échelle celles qui ont fait un peu plus que suivre ce mouvement général, en haranguant par exemple les employés ou, à cause de leur comportement plus actif sur les lignes de piquetage⁵¹. Enfin, tout au haut, domineront celles qui étaient les meneurs ou qui sont directement à l'origine ou responsables de l'arrêt de travail⁵².

⁴⁹ *Blais c. Gaudette et al, op. cit.*, note 46, pp. IX-3 et -4 (M. le juge Jean Girouard).

⁵⁰ Salariés (\$10 ou \$15): *Blais c. Nadeau, op. cit.*, note 20; *Small c. Labelle, op. cit.*, note 14; *Stusyk c. Toupin, op. cit.*, note 16; *Robillard c. Lebrun, op. cit.*, note 45. Officiers syndicaux (\$100): *Bourret c. Gervais*, (1972) T.T. 177; *Strasser c. Roberge, op. cit.*, note 11; *Beauchamp c. Carrière, op. cit.*, note 43.

⁵¹ Salariés (\$20 ou \$25): *Hollands c. Francoeur, op. cit.*, note 20; *Lemay c. Lachance, op. cit.*, note 16. Officiers syndicaux (\$200 ou \$250): *Bourret c. Cerat*, (1972) T.T. 180; *Rolland c. Gagnon, op. cit.*, note 16; *Beauchamp c. Beaudoin, op. cit.*, note 11; *Aubé c. Demers, op. cit.*, note 20.

⁵² Salariés et officiers syndicaux (resp. \$50 et \$800): *Blais c. Gaudette et al, op. cit.*, note 46.

Par contre, alors qu'il fera généralement appel au degré de participation de l'inculpé ou à l'importance de ses fonctions lorsqu'il s'agit de personnes physiques, le Tribunal accordera plus d'importance à l'ensemble du contexte social et à l'intérêt de la société dans le cas des associations de salariés. En effet, en ce qui concerne ces associations, le Tribunal voudrait leur imputer une certaine responsabilité publique dans les cas où une grève a été sauvagement déclenchée ou lorsque leurs représentants n'ont pas tenté de contenir leurs membres en les encourageant implicitement à persister dans leur arrêt de travail⁵³.

En définitive, si l'on considère les facteurs énumérés plus haut, nous pouvons affirmer qu'au niveau de l'imposition des amendes, le Tribunal du Travail a adopté une approche qui ressemble à celle des instances criminelles saisies d'affaires qui n'ont pas d'affinités avec les grèves illégales: dans une large mesure, l'appréciation de ces facteurs conduira à une réaction plutôt «punitive» que «curative» de la part du Tribunal. En d'autres termes, l'objectif du Tribunal n'est pas de rétablir un climat de saines relations de travail, mais de s'assurer que les travailleurs ne violeront plus le *Code du Travail*.

CONCLUSION

Au point de vue de l'organisation des mécanismes d'ensemble, le Code québécois du travail est à maints égards une loi plus «pénale» que les législations des autres provinces et du fédéral lorsqu'il s'agit de grèves illégales. Plusieurs maintenant de ces autres législations, — pour ne citer que celles de l'Ontario ou de la Colombie-Britannique —, permettent aux parties de résoudre leurs conflits de travail sans faire appel aux tribunaux ordinaires⁵⁴. Un organisme spécialisé pourra faire enquête sur les causes du malaise ayant conduit à l'exercice d'un droit qui n'était pas acquis et aussi, aura à sa disposition toute une gamme de «solutions de relations de travail» pour éviter la confrontation inutile des parties au conflit: ordonnances de «cease and desist», déclaration de grève illégale, renvoi à un médiateur, etc.⁵⁵ De plus, la quasi-totalité des autres législations provinciales et

⁵³ Lire *Roy c. Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale de Tilly*, (1976) T.T. 195; *Bourret c. Syndicat national des employés de l'Institut Albert-Prévost*, *op. cit.*, note 20; *J. & P. Coats (Canada) Ltée c. Syndicat national des employés de filature de Montréal*, *op. cit.*, note 21.

⁵⁴ Voir législations citées *supra*, note 8.

⁵⁵ Pour un aperçu général des modes d'utilisation de ces nouvelles solutions de relations de travail par rapport aux traditionnelles injonctions, consulter: J. ARCHAMBAULT, F. MORIN et P. LACHAPPELLE, *L'injonction en relations du travail*, dans collections tirées à part, Département des Relations Industrielles, Université Laval, n° 26, 1980.

fédérale obligent les parties à obtenir le consentement préalable de cet organisme ou du ministre dans le cas où elles désireraient intenter des poursuites au pénal⁵⁶. Cette réserve explicite aura pour effet de favoriser le règlement des conflits par le biais des mécanismes internes de la législation plutôt que de l'extérieur. Le déclenchement des procédures pénales ne sera en pratique autorisé que lorsque l'utilisation des «solutions de relations de travail» se sera avérée infructueuse⁵⁷. Par contre, l'encadrement général dans lequel le législateur québécois conçoit le règlement des arrêts illégaux de travail, ne se prête pas aux solutions dites de «relations de travail» dans sa conceptualisation matérielle, mais encourage plutôt une intensification des conflits collectifs à cause de l'accessibilité des recours d'inspiration pénale et de la quasi-absence d'autres alternatives.

Malgré son particularisme organique, le Tribunal du Travail n'opère pas en matière pénale comme une instance spécialisée en relations de travail mais plutôt comme un tribunal ordinaire qui doit entendre une affaire criminelle. Les infractions qui sont prévues à l'article 142 du Code sont des infractions de «responsabilité stricte». Une fois que le poursuivant aura établi hors de tout doute l'élément matériel de l'infraction reprochée, l'inculpé ne pourra en pratique se disculper des accusations portées contre lui, à moins de prouver qu'il n'avait pas l'intention requise pour commettre l'infraction et qu'il avait pris les moyens raisonnables pour éviter de la commettre⁵⁸. À l'intérieur donc du cadre pénal précis imposé par le Législateur, l'inculpé ne peut pas rationaliser les motivations profondes derrière une action statutairement illégale en présentant une défense de justification ou en faisant appel à l'équité⁵⁹. Enfin, même si le tribunal détient une certaine discrétion dans l'imposition des amendes, à cause du contexte global auquel nous avons fait référence, cette dernière s'exercera suivant une approche pénale plutôt que rémédiatrice.

Aussi, en guise de conclusion, il paraît approprié de rappeler au législateur québécois qu'il serait éminemment souhaitable qu'il comble un jour les lacunes du *Code du Travail*, en procédant à une certaine «décriminalisation» de la grève et des lock-out illégaux, en ré-évaluant le

⁵⁶ Voir *supra*, notes 12 et 13.

⁵⁷ Lire par exemple, les très intéressantes décisions rendues par le Conseil canadien des Relations du Travail dans l'affaire suivante: *Conseil des Ports Nationaux c. Syndicat national des employés du Port de Montréal et al.*, (1979) 33 di 530 et 557.

⁵⁸ *Strasser c. Roberge*, *op. cit.*, note 11, part. commentaires de l'hon. juge Beetz, p. 980.

⁵⁹ Lire section II-A(2) *force persuasive et caractère approprié de certains modes de défense*, *supra*, part. commentaires de l'auteur au sujet des décisions rendues dans les affaires *Toupin*, *op. cit.*, note 16 et *Beaudoin*, *op. cit.*, note 11.

rôle et le mode d'intervention du Tribunal du Travail et en mettant à la disposition de ce dernier un nouvel éventail de solutions de «relations de travail». Une seule issue ensuite, des tribunaux ordinaires appliquant le droit pénal, lorsqu'il n'existe plus aucun autre choix:

Car, il ne faut jamais perdre de vue, qu'après cette brusque interruption et cet hiatus temporaire dans les relations normales et harmonieuses entre les parties en présence, elles devront, à nouveau, revivre ensemble quotidiennement, c'est-à-dire cohabiter. Il ne s'agit donc pas là, comme dans les affaires civiles ou criminelles, de consommer, de cautionner, voire de provoquer une rupture. Il s'agit plutôt de tenter de «recoller» les pots cassés ou d'essayer de «replâtrer» une situation temporairement compromise. Il ne s'agit donc pas de briser ou d'interrompre un réseau de relations mutuelles et de rapports collectifs mais, tout au contraire, de les encourager et de les rétablir⁶⁰.

⁶⁰ J. ARCHAMBAULT, *Injonctions et conflits du travail*, (1979) 34 R.I. 140, p. 155.