

L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du Travail (Québec)

Luc Martineau

Volume 35, Number 3, 1980

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029097ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029097ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Martineau, L. (1980). L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du Travail (Québec). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(3), 555–569. <https://doi.org/10.7202/029097ar>

La Société Radio-Canada, l'employeur, ne s'est pas opposée à la requête du Syndicat des employés de production du Québec. *"It is not the Corporation's intention to oppose this application"*. Le procureur de la Société, au moment de l'argumentation qui a suivi la preuve, a expliqué les raisons de l'attitude de Radio-Canada et a ajouté: *«Je pense que l'abstention, dans les circonstances, constitue effectivement la reconnaissance que l'unité recherchée pourrait être viable au sens où nous l'entendons en matière d'accréditation.»* (...)

Une question peut se poser ici: s'agit-il vraiment du morcellement d'une unité nationale, bien que rien ne s'oppose en soi à une telle décision lorsque la preuve le justifie? Le SCFP a été accrédité en 1968 sous les anciennes structures fortement centralisées de la Société Radio-Canada. De nouvelles structures décentralisées, nous l'avons vu, sont maintenant en place et peuvent, sans forcer la preuve, conduire à la conclusion que l'unité nationale de négociation de 1968 est probablement devenue aujourd'hui inappropriée.

Les employés de la production de la Division des services français de Radio-Canada ont choisi, en grande majorité, de former leur propre syndicat et d'y adhérer. Une partie de la preuve a consisté soit à tenter de justifier leur choix, soit, selon le cas, à le condamner. À mon humble avis, il n'appartient pas au Conseil de juger des motifs pour lesquels des travailleurs choisissent d'adhérer à un syndicat de préférence à un autre.»

Y a-t-il une différence entre la viabilité et le caractère approprié d'une unité d'accréditation? Je ne le crois pas. Dans les deux cas, on recherche en définitive à identifier un groupe distinct de travailleurs susceptible de constituer une unité appropriée de négociation, sans rechercher l'unité la plus appropriée ou la plus viable en regard de quelque critère que ce soit. Quant au débat sur l'opportunité de considérer des facteurs d'ordre social, économique ou politique dans la détermination des groupes de travailleurs susceptibles de constituer des unités distinctes de négociation, le débat est sans doute loin d'être terminé. Il me semble toutefois qu'on ne peut pas ignorer ces facteurs dans l'interprétation de toute législation du travail.

L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec)

Luc Martineau

Le 29 juillet 1977, le Ministre québécois du travail, Pierre-Marc Johnson, déposait devant l'Assemblée Nationale¹ un projet de loi proposant la modification du *Code du travail*², le projet de loi numéro quarante-cinq³.

* MARTINEAU, Luc, adjoint légal au Président du Conseil canadien des relations du travail.

La notoriété de ce projet ne fait aucun doute. Toutefois, cette renommée ne doit pas être associée à la seule réforme du Code⁴.

L'élan de départ fut donné par le patronat⁵ qui ne tarda pas à s'opposer farouchement à l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève contenues dans ce projet⁶. Ces dernières ne manquèrent pas de diviser aussi les députés entre eux, bien qu'aujourd'hui chacun sait qu'il s'agit d'histoire ancienne puisque le gouvernement obtint gain de cause⁷.

Laconiquement, celui-ci dût quand même payer un tribut pour avoir accédé aux demandes répétées des syndicats⁸ d'obtenir la protection de telles dispositions lorsque des conflits du travail se trouvent à être déclenchés en vertu des mécanismes du *Code du travail*. En effet, il ne fallut que très peu de temps pour que l'on qualifie le projet instigateur comme la «loi anti-scabs du Ministre Johnson»⁹, un hommage qu'aurait peut-être connu l'ex-ministre Jean Cournoyer, s'il n'avait pas essuyé un échec en 1974 avec son projet de loi depuis oublié¹⁰.

Voilà plus de deux ans et demi que les modifications introduites par cette législation sont en vigueur¹¹, aussi nous apparaît-il approprié de faire une évaluation critique, avec l'expérience que nous connaissons maintenant, de ceux-là mêmes qui valurent au projet de loi 45 la dénomination de loi «anti-scabs», les articles 97a à 97d.

NATURE ET ÉTENDUE DE LA PROHIBITION ÉDICTÉE PAR L'ARTICLE 97a DU CODE

Bien que les articles 97a et suivants prohibent l'utilisation de certaines personnes que l'on pourrait qualifier de «briseurs de grève», nulle part il n'est fait emploi de cette expression consacrée. Il est juste d'affirmer que des personnes y sont visées, cependant la législation tient aussi compte de certaines situations particulières. Aussi, à l'inverse du *Labour Code of British Columbia*¹² qui demeure l'un des rares exemples canadiens d'intervention législative similaire¹³ (bien que dans ce dernier cas encore, seul le recours à des «briseurs de grèves professionnels» ait été défendu), le texte québécois n'a pas entendu circonscrire le champ de son application en faisant usage de définitions contraignantes. Au contraire l'article 97a qui n'a subi aucune modification majeure depuis son adoption¹⁴, se lit comme suit:

«97a. Il est interdit à un employeur:

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié représenté par une association accréditée qui a déclaré une grève conformément à l'article 46 et, le cas échéant, aux articles 99, 99k et 99l, ou d'un salarié lock-outé, lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence en vertu des articles 4l ou 99g et la fin de la grève ou du lock-out;

b) d'utiliser, dans un établissement où une grève a été déclarée conformément à l'article 46 et, le cas échéant, aux articles 99, 99k et 99l, par une association accréditée ou dans un établissement où les salariés sont lock-outés, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out, à moins:

- i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties et dans la mesure où elle y pourvoit;*
- ii. qu'une liste n'ait été déposée suivant l'article 99j et dans la mesure où elle y pourvoit;*
- iii. qu'une ordonnance ne soit rendue en vertu de l'article 99; ou*
- iv. qu'une décision du lieutenant-gouverneur en conseil ne soit rendue en vertu de l'article 99l;*
- c) d'utiliser dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié représenté par une association accréditée qui a déclaré une grève conformément à l'article 46 et, le cas échéant, aux articles 99, 99k et 99l, ou d'un salarié lock-outé;*
- d) d'utiliser, dans un établissement où une grève a été déclarée conformément à l'article 46 et, le cas échéant, aux articles 99, 99k et 99l, par une association accréditée ou dans un établissement où les salariés sont lock-outés, les services de salariés qu'il emploie dans un autre établissement.»*

Afin d'être en mesure de délimiter l'étendue exacte de la prohibition qui est édictée à cet article, à notre avis trois facteurs pertinents doivent être considérés successivement. Ainsi dans toute situation de faits, il s'agit de cerner les éléments personnels, matériels et enfin, fonctionnels, qui constituent l'aspect positif de l'infraction pouvant être reprochée à l'employeur, d'où les trois questions suivantes:

- l'employeur utilise-t-il les services de l'une ou l'autre des catégories de personnes se trouvant à être visées par l'un des alinéas de cet article, soit à cause de leur date d'embauche, 97a a), soit en raison d'une relation particulière avec l'une ou l'autre des parties, 97a b), c et d)?
- dans l'affirmative, l'utilisation a-t-elle lieu à l'intérieur du cadre matériel envisagé par la loi, et qui peut être selon le cas dépendant des personnes visées, soit dans l'établissement même où la grève ou le lock-out ont été déclenchés, 97a a), b) et d) ou soit dans un autre établissement de l'employeur 97a a) et c)?
- advenant une réponse positive aux deux questions précédentes, l'exécution du travail en lui-même tombe-t-elle dans l'aire d'application, soit expresse, 97a a), soit implicite, 97a b), c) et d), de ces dispositions?

Si ces trois exigences sont satisfaites, en principe, l'employeur devrait être trouvé coupable de la commission de l'infraction alléguée. Toutefois, une telle affirmation ne peut être vraiment exacte que si l'on ajoute à ce test une dernière question, à savoir:

- y a-t-il lieu d'appliquer à cette situation, l'une des exceptions ou des exemptions spécifiées aux articles 97a b)i. à iv., 97b ou 97c du Code?

De plus, des difficultés particulières pourront aussi surgir lors de l'application pratique de ce test et, à cet égard, il ne faut pas encore qualifier de

«définitives» les réponses qui ont été apportées par la jurisprudence. Il sera en effet possible d'entretenir des doutes au sujet de la continuité de cette recherche entreprise par la Cour supérieure et par le Tribunal du travail, tant que la Cour d'appel du Québec ne se sera pas prononcée dans les dossiers où certains des problèmes suivants se sont soulevés:

Premier problème: le terme «personne» utilisé à l'alinéa 97a a) vise-t-il les corporations?

S'il ne fait aucun doute que les alinéas b), c) et d) du même article se réfèrent explicitement à des personnes physiques puisque le mot «salariés» est utilisé, on a par contre soutenu que le premier alinéa s'adressait tout aussi bien aux personnes physiques qu'aux personnes morales. À bon droit, nous croyons, les tribunaux¹⁵ ont rejeté cette interprétation qui ne tient pas compte du fait que cet alinéa souligne ensuite qu'il doit s'agir d'une personne qui «a été embauchée», aussi, nous apparaît-il comme malheureux que le législateur n'ait pas prévu expressément dans un autre alinéa qu'un employeur ne pourrait pas sous-contracter le travail normalement accompli par les salariés en grève ou en lock-out à un tiers corporatif. Cependant, il a été suggéré qu'un employeur contreviendrait aux dispositions du *Code* si le travail sous-contraté à une corporation était effectué dans l'établissement en grève ou en lock-out puisqu'il y aurait alors lieu de se demander «*si les personnes physiques qui effectuent le travail pour la corporation, ne sont pas effectivement des salariés de l'employeur*»¹⁶. D'une façon semblable, bien qu'il ne s'agissait pas d'un cas de cession d'entreprise mais d'un contrat autorisant l'employeur à exiger de la compagnie contractante qu'elle lui fournisse les services de ses employés, il a été jugé que «*le fait par l'employeur d'exiger seulement pendant la grève la fourniture de main-d'oeuvre en vertu d'un contrat pourrait équivaloir à l'embauche dont il est question à l'article 97a. Ce pourrait être considéré comme une embauche indirecte et déguisée*»¹⁷.

Deuxième problème: y a-t-il lieu à l'application de l'article 97a par le truchement de l'article 36 du Code?

S'il ne semble y avoir rien d'illégal en soi, d'après le libellé actuel de l'alinéa 97a a), qu'un employeur sous-contracte à un entrepreneur le travail qui était habituellement effectué par ses salariés (du moins, tant qu'il ne s'agit pas d'embauche déguisée), il faut toutefois s'interroger au sujet de l'application possible de l'article 97a au nouvel acquéreur. Par le truchement de l'article 36 du *Code*¹⁸ qui édicte que «*sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel acquéreur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent*», le sous-entrepreneur devrait-il devenir assujéti aux mêmes obligations que l'employeur vis-à-vis des salariés qui sont alors en grève ou en lock-out légaux?

Bien que selon certains juges, il pourrait s'agir là «*d'une interprétation légale fort discutable*»¹⁹ que de relier une prétendue violation des dispositions anti-briseurs de grève à une prétendue cession partielle d'entreprise,

pour d'autres cette hypothèse ne devrait pas être immédiatement écartée puisque «dans le cas de cession d'entreprise sous l'article 36, le nouvel acquéreur a la même obligation que l'ancien employeur aurait eue sans la cession»²⁰. Advenant le cas où cette hypothèse puisse être vérifiée, il y a tout lieu de croire que la plainte pénale, par exemple, doit plutôt être dirigée contre le nouvel acquéreur et non contre l'ancien employeur, pour être jugée recevable; et, sauf le cas de participation à la commission de ladite infraction, si cette dernière est imputable aux agissements de l'ancien employeur²¹. Toutefois, compte tenu de l'absence actuelle de dispositions législatives expresses réglant l'octroi de sous-contrats d'entreprise, de fabrication, de livraison ou d'autres, nous sommes néanmoins d'avis que les obligations que devrait assumer le nouvel acquéreur, en tant que cessionnaire, demeurent très limitées en pratique. Selon nous, celles-ci devraient se restreindre à ne pas recourir aux services des salariés ou des personnes déjà employées par l'employeur cédant au moment de l'envoi de l'avis de négociation et qui se trouvent à être visées par l'un des alinéas de l'article 97a du Code. Or, en pratique, il paraîtrait inusité que le nouvel acquéreur fasse appel aux services de ces personnes pour exécuter le sous-contrat que lui a octroyé l'employeur.

Troisième problème: des bénévoles qui exercent les fonctions des salariés en grève ou en lock-out, sont-ils visés par l'alinéa 97a a) du Code?

Il a été jugé qu'un employeur ne contrevenait pas aux dispositions du Code en faisant effectuer le travail normalement accompli par les salariés en lock-out par des bénévoles envers qui il n'aurait assumé aucun engagement visant des rémunérations, récompenses ou bénéfices quelconques pour leurs services, lesquels auraient été rendus sur une base purement volontaire. En conséquence, l'employeur n'aurait jamais «embauché» ces personnes au sens de l'alinéa 97a a) du Code²². Bien qu'il puisse s'agir là d'une interprétation légale qui soit raisonnable en regard des termes utilisés par le législateur (notamment le terme «embaucher»), nous croyons pour notre part qu'une telle interprétation se heurte à l'esprit général de ces dispositions qui visent, avant tout, à équilibrer la force économique des parties. Dans ce contexte, il est nécessaire de s'assurer qu'un employeur ne puisse pas confier le travail normalement exécuté par les salariés en grève ou en lock-out à quiconque d'autre sur qui il ne peut compter au moment où l'avis de négociation a été transmis, sans quoi cet équilibre économique se trouve être rompu. La prohibition qui se trouve édictée à l'alinéa 97a a) traite de l'utilisation objective de certaines personnes, et c'est cette utilisation qui doit d'abord être considérée: «l'interdiction édictée par le paragraphe a) de l'article 97a porte sur l'utilisation par l'employeur pendant la grève ou le lock-out des services d'une personne aux fins de remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. C'est l'esprit de la loi»²³.

Quatrième problème: l'employeur viole-t-il les prescriptions de l'alinéa 97a a) lorsqu'après l'envoi de l'avis de négociation, il réembauche un retraité pour occuper le poste de cadre qu'il occupait auparavant, ou qu'il promouvait au rang de cadre ou à un poste exclu de l'unité de négociation en grève ou en lock-out un salarié de cette unité de négociation?

Certaines fonctions de cadre (par exemple, contremaître) peuvent comprendre à l'occasion l'exercice de fonctions assignées aux salariés de l'unité de négociation. Cependant, bien que ces "working supervisors" puissent effectuer quelquefois les mêmes tâches que les salariés, ceux-ci seront généralement exclus de l'unité de négociation à cause du contenu important de leur représentation de l'employeur auprès des salariés qu'ils dirigent dans leur travail. Après le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, il est tout à fait normal que ces derniers, à cause de leurs connaissances techniques ou manuelles, soient affectés au travail des employés en grève ou en lock-out. Par ailleurs, puisqu'il n'y a plus aucun salarié à surveiller alors, ils consacrent la majeure partie de leur temps, sinon exclusivement, à effectuer les fonctions de ces salariés.

Partant de là, peut-on prétendre qu'un employeur violerait l'alinéa 97a a) du *Code*, si après l'envoi de l'avis de négociation et pendant la durée du conflit, il décidait 1. de réembaucher un employé retraité pour occuper le poste de cadre (peut-être celui de "working supervisor") qu'il occupait auparavant ou, 2. de promouvoir à un rang de cadre ou à un poste exclu de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, un salarié de cette unité de négociation?

Deux attitudes opposées semblent s'être développées à ce sujet, bien que pour le moment, nous ne voudrions pas imputer aux tenants de l'une et l'autre de ces tendances une expression de volonté définitive.

Un jugement émanant de la Cour supérieure²⁴ laisserait entendre que dans le premier cas, un employeur ne contreviendrait pas aux dispositions anti-briseurs de grève si l'employé retraité ainsi réembauché, l'était en remplacement d'un cadre malade, ou s'il était assigné aux mêmes fonctions qu'il occupait avant sa retraite, du moment qu'il ait été à cette époque exclu de l'unité de négociation en grève ou en lock-out²⁵. Dans le deuxième cas, en des termes moins équivoques, il fut affirmé qu'«*en l'absence de fraude, il (fallait) exclure du champ d'application de l'article 97a du Code du travail les contremaîtres dûment nommés par l'intimée, le fussent-ils après la date de l'avis prévu à l'article 40 du Code du travail*»²⁶ puisque, d'autre part, ceux-ci avaient été nommés en remplacement de personnes retraitées ou transférées et qu'il s'agissait tous d'employés de longue date de la compagnie dont la promotion «*s'inscrivait dans le cadre de la politique ordinaire et courante de la compagnie aux fins de combler les postes vacants, selon les normes du programme de formation et les exigences du Comité de sélection*»²⁷. Le fait donc que ces nouveaux contremaîtres puissent avoir exercé leur ancien métier et, par voie de conséquence, les mêmes fonctions que les salariés en grève, n'a pas été considéré par la Cour comme constituant un indice d'utilisation illégale de la part de leur employeur.

Par contre, dans le même dossier, le Tribunal du travail²⁸ trouvait l'employeur et l'un desdits retraités, coupables d'avoir enfreint les dispositions de l'alinéa 97a a) du *Code du travail* et, bien que l'on n'ait pas traité du cas de ces salariés qui furent promus à un poste de contremaître, il est probable que le raisonnement suivant aurait pu tout aussi bien être appliqué par le Tribunal:

«(...) La fonction de "working supervisor" n'est exclue de la notion de salarié au sens du Code qu'en raison de son contenu important constituant la représentation de l'employeur auprès des salariés. Dès que cet élément fait défaut, il n'existe aucune justification pour ne pas considérer l'exécution du travail comme caractérisant le salarié et non le contremaître. Si l'on ne peut rien dire lorsqu'un contremaître dépouillé de ses fonctions de surveillance, fait du travail de salarié durant la grève, ce n'est pas parce qu'il s'agit toujours d'un travail de contremaître mais bien parce qu'il a été embauché avant le début des négociations. (...)»²⁹

(...) À partir du même raisonnement élaboré plus haut concernant le contremaître actif qui est dépouillé de sa tâche de représentation de l'employeur, et est affecté à un travail strictement manuel, même s'il conserve son titre exceptionnellement, je suis d'avis que le travail manuel qu'il fait normalement ne peut être considéré comme du travail de non salarié que s'il est effectué par un cadre. Si ce travail est confié à une autre personne pour être effectué indépendamment et non conjugué à une activité principale de contremaître ou autre cadre, on doit le considérer alors comme du travail qui ne fait pas partie de la tâche de cadre. Autrement dit ce n'est certainement pas assumer partiellement la tâche de contremaître actif que de se faire assigner la portion manuelle de sa fonction (...)»³⁰

Considérant que ledit retraité avait été réembauché pour exécuter entre autres, le travail normalement assigné à des salariés en grève et qu'il était disponible tous les jours à ce faire³¹, le Tribunal en a conclu qu'il y avait eu là une violation à l'article 97a. Nous partageons aussi cette conclusion, il importe peu, en effet, qu'une personne soit revêtue du titre de «contremaître actif» si dans les faits, son engagement survient après l'envoi de l'avis de négociation, (ou dans les mêmes circonstances, sa promotion à ce rang supérieur) et que sous un angle purement fonctionnel, le travail qui est effectué ne constitue pas un travail de cadre mais celui d'un salarié inclus dans l'unité de négociation en grève ou en lock-out. L'employeur, considérant l'esprit et la lettre de l'article 97a du *Code*, ne devrait pas être en mesure de faire indirectement ce qui lui est défendu directement.

Nous n'avons pas la prétention d'avoir effectué ici un tour d'horizon complet de tous les problèmes d'application pouvant se soulever au sujet de l'étendue exacte de la prohibition créée par l'article 97a du *Code*, ni de toute la jurisprudence qui puisse exister à ce sujet³²; par ailleurs, les décisions rapportées plus haut illustrent bien, à notre avis, les difficultés les plus importantes auxquelles devront faire face les tribunaux lorsqu'ils auront à interpréter de nouveau cette disposition du *Code*.

Efficacité des mécanismes d'application des dispositions anti-briseurs de grève

Avant de terminer ce commentaire, quelques remarques supplémentaires s'imposent au sujet des mécanismes d'application de ces dispositions.

Du côté des mécanismes «civils» (au point de vue pénal, l'article 124a: plainte devant le Tribunal du travail), conformément à l'article 97d, le Ministre peut dépêcher un enquêteur chargé de vérifier si les articles 97a, 97b ou 97c sont respectés. À cet effet, ce dernier est investi de tous les pouvoirs d'enquête qui lui sont nécessaires pour accomplir son mandat. Puisqu'il ne

rend pas de décision, mais dépose seulement un rapport constatant le respect ou le non respect de ces dispositions, on a à bon droit décidé qu'aucun bref d'évocation ne pouvait être émis à l'encontre des procédures engagées devant cet enquêteur³³. Au 31 décembre 1979, près d'une soixantaine de rapports d'enquête étaient dans les mains du Ministre³⁴, une preuve indubitable que ces articles ne sont pas demeurés inappliqués depuis leur entrée en vigueur.

Par ailleurs, le législateur québécois s'est gardé de conférer à cet enquêteur le pouvoir d'ordonner à un employeur réfractaire de se conformer aux dispositions anti-briseurs de grève, préférant laisser à la Cour supérieure le soin d'émettre des injonctions dans les cas où le dépôt de son rapport n'aurait pas eu une force persuasive suffisante auprès de l'employeur:

«On peut croire que, de façon générale, les employeurs respecteront la loi telle qu'elle est là, et que, là où il y aura un litige, cet enquêteur, investi de tous les pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Loi des commissions d'enquête, par sa seule présence, pourrait amener un employeur récalcitrant à prendre des moyens qui sont dans le cadre de ce qui est défini à l'article 97c seulement. Même s'il persistait, le seul fait du dépôt d'un rapport auprès du Ministre et des autres parties pourrait avoir un effet également quant à son respect des dispositions. Finalement, il reste toujours ce pouvoir qui ne peut être ailleurs qu'à la Cour supérieure, en vertu de nos lois, le pouvoir d'ordonner à quelqu'un de faire quelque chose.

La Cour supérieure, dans une injonction qui pourrait être prise par le syndicat, pourrait ordonner à l'employeur de cesser certaines des mesures qu'il qualifie de conservatoires, mais que l'enquêteur considérerait être des mesures visant à la production. Le rapport de l'enquêteur, à ce moment-là, pourrait servir de preuve, sans doute excellente a priori, devant le tribunal, sinon juste à sa face même, tout au moins introductive quant à la description des faits (...)»³⁵

Il est difficile pour le soussigné d'évaluer si dans la majeure partie des cas litigieux auxquels faisait référence le Ministre du travail dans les propos rapportés supra, les employeurs ont suivi les recommandations contenues dans les rapports d'enquête qui furent produits au Ministère. Il semblerait que oui, lorsque l'on considère à première vue le faible nombre de dossiers en demande d'injonctions ayant été portés à l'attention de la Cour supérieure depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions. Cependant, il appert aussi dans ces mêmes dossiers que les syndicats requérants aient dû faire face à un certain nombre de difficultés légales et pratiques. Ces dernières ne semblent pas à prime abord, avoir été entrevues par le gouvernement lorsqu'il décida de ne pas investir ses enquêteurs de nouveaux pouvoirs de contrainte, particuliers au droit du travail, tels l'émission d'ordonnances de faire ou de ne pas faire ("cease and desist orders") assujetties ou non, aux fins de leur exécution, au dépôt ou encore à l'homologation auprès de la Cour supérieure.

À cause de l'existence de certaines règles jurisprudentielles particulières et de l'article 752 du *Code de procédure civile*, même s'il y a violation de la loi, le recours à l'injonction n'est pas automatique, du moins lorsque le requérant se trouve au stade de l'émission d'une injonction interlocutoire.

Ainsi, d'une manière inflexible certains juges ont déjà refusé d'émettre une injonction interlocutoire dans des cas où une violation à l'article 97a avait été alléguée par le requérant, parce que ce dernier n'avait pas été en mesure de démontrer qu'il avait épuisé tous les remèdes que le *Code du travail* mettait à sa disposition, bien qu'ils aient pu admettre que l'existence de l'amende de \$1000.- par jour prévue à l'article 124a ne rendait pas le recours à l'injonction interlocutoire inapplicable.³⁶

Cette attitude semble contredire l'esprit général du *Code* qui est de favoriser la libre négociation de conventions collectives dans les plus brefs délais. L'utilisation préalable, avant l'ouverture d'un recours en injonction interlocutoire, des repréailles pénales ne constitue certainement pas au point de vue de saines relations de travail un instrument propre à rapprocher des parties qui en sont au renouvellement ou à la conclusion d'une convention collective. La menace d'une condamnation pénale demeure l'arme ultime d'une partie, celle qui ne doit être invoquée qu'en dernier lieu. Aussi, dans certaines juridictions, est-il que le législateur n'autorisera aucune poursuite pénale, si ce n'est que du consentement de l'organisme quasi-judiciaire chargé d'appliquer les dispositions de la loi concernée³⁷. Au Québec, curieusement, bien qu'on ne puisse pas reprocher aux tribunaux d'appliquer des règles jurisprudentielles déjà établies, ces mécanismes se trouvent dangereusement inversés: même devant la présence du rapport de l'enquêteur concluant qu'il y a pu avoir violation de la loi, par la force des choses, un syndicat se voit presque obligé d'infliger à l'employeur l'humiliation supplémentaire de devoir faire face à des accusations pénales. Il est plutôt inusité que pour obtenir un remède de nature civile, l'injonction interlocutoire, l'on soit forcé de prouver l'épuisement ou l'inefficacité d'un recours pénal, alors qu'à cette étape des procédures ce qui devrait d'abord être considéré c'est l'urgence d'intervenir dans le dossier et l'établissement d'une apparence de droit. Sans cette intervention rapide, considérant que les négociations collectives en dépendent souvent, une injonction définitive et finale sera obtenue trop tard hélas. À cet égard, confiant de l'opinion émise par la Cour suprême dans l'arrêt *Tomko*³⁸, peut-être y aurait-il lieu que le législateur québécois intervienne de nouveau pour formuler un remède qui soit plus adapté aux relations de travail que ne l'est l'injonction d'un tribunal régulier, lequel remède n'obéirait pas aux mêmes critères que cette dernière (pensons, par exemple, à l'émission de "cease and desist orders" en cette matière par un commissaire du travail).

CONCLUSION

Après deux ans et demi d'application de ces dispositions, il est encore trop tôt pour parler de bilan définitif.

Assurément, ces dernières seront interprétées de nouveau par les tribunaux et, il sera intéressant alors, de voir comment la jurisprudence résoudra certains des problèmes que nous avons envisagés au cours de cet article.

Par ailleurs, le gouvernement québécois sera sans doute appelé sous peu, à réfléchir au sujet de l'adoption éventuelle par la Législature de certaines corrections qui paraissent de mise aux yeux des syndicats intéressés (par exemple, quant à l'octroi par un employeur de sous-contrats à des entrepre-

neurs lors d'une grève ou d'un lock-out légaux ou, encore, quant aux problèmes d'obtenir de la Cour supérieure une injonction interlocutoire lorsqu'il apparaît que les dispositions du *Code* ont été violées).

Malgré quelques taches d'ombre ici et là, il n'en demeure pas moins que les dispositions anti-briseurs de grève du *Code québécois du travail*, plus que d'être un exemple intéressant d'application d'une nouvelle philosophie en relations de travail, constituent un corps essentiel et indispensable à la viabilité d'un syndicat qui, pour se maintenir au sein de l'unité de négociation qu'il représente, doit pouvoir faire face à l'employeur, en égal économique au cours des négociations collectives.

1 Voir *Journal des débats*, 29 juillet 1977, pp. 2501-2503.

2 S.R.Q. 1964, c. 141 et mod., maintenant depuis la récente refonte des lois, L.R.Q. 1977, c. C-27.

3 Dev. *Loi modifiant le Code du Travail et la Loi du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre*, L.Q. 1977, c. 41, sanct. le 22 décembre 1977.

4 Pensons, par exemple, aux nouveaux articles 18a, 19a à 19e, 24a à 24j, 25, 38 à 38f, 39 à 39d, 50, 60, 81a à 81i, 88, 88a à 88p, 89, 89a à 89j, 97a à 97d et 98 (ancienne nomenclature).

5 Conseil du Patronat du Québec, *Mémoire au Ministre du Travail et aux membres de l'Assemblée Nationale sur le projet de loi no 45 amendant le Code du Travail*, octobre 1977, bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal 6921450; *Journal des débats, Commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration*, 8 novembre 1977, pp. B-7174-7179 (témoignage de M. Pierre Des Marais); J. FORGET, «Le CPQ a une contre-proposition à l'éventuelle Loi anti-scabs», *Le Soleil*, Québec, 7 juillet 1977, p. A09; «Le Conseil du Patronat et la loi anti-briseurs de grève», *Le Soleil*, Québec, 12 août 1977, p. A04; P. VENNAT, «Celanese: «la violence fait partie de la stratégie syndicale»; surprenant mémoire à Johnson», *La Presse*, Montréal, 24 août 1977; J.M. ÉTHIER, «La Clause anti-scabs du projet de loi 45; un texte qui ne réglera rien», *Le Devoir*, Montréal, 20 octobre 1977, p. 5.

6 P.L. no 45, art. 51 (dev. L.Q. 1977, c. 41, art. 53) proposant l'insertion des articles 97a à 97d (ancienne nomenclature, maintenant les articles 109.1 et ss. vraisemblablement).

7 L'Union Nationale a appuyé la position du gouvernement et a voté en faveur de ce projet de loi: *Journal des débats*, 22 décembre 1977, pp. 5247-5252. Commentant ces dispositions en Commission Parlementaire, Maurice Bellemare tenait les propos suivants: «Il faut avoir vécu l'obstination de certains employeurs et la violence qu'a engendrée cette obstination de la part des syndicats pour savoir que l'amendement (...) est plein de logique». (in *Journal des débats, Commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration*, 19 décembre 1977, à la p. B-10067). Toutefois, le Parti libéral vota contre l'adoption du projet de loi et ce, malgré le fait qu'il ait jugé ce dernier louable sur bien des points. Cependant, telle que libellée par le gouvernement, la clause anti-briseurs de grève était considérée comme inacceptable puisqu'elle ne protégeait pas le petit entrepreneur devant faire face à un syndicat intransigeant et de mauvaise foi au cours des négociations: *Journal des débats*, 22 décembre 1977, pp. 5252-5255 (part. p. 5255, derniers propos du discours prononcé par Bryce MacKasey). Enfin, ainsi que le rapportait un article intitulé «Le caucus du P.Q. est divisé sur la loi anti-scabs», sous la plume de Bernard DESCÔTEAUX, et qui fut publié le 24 novembre 1977 dans *Le Devoir* (p. 1), certains députés ministériels auraient eux aussi manifesté des réserves à l'égard de l'adoption de ces amendements.

8 FRANCOEUR, L.G., «La CSN réclame du gouvernement Lévesque une loi «anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 8 décembre 1976, p. 13; concernant les réactions syndicales vis-à-vis de l'adoption de ce projet de loi et particulièrement quant aux dispositions anti-briseurs de grève: *Mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec sur le projet de loi 45 à la Commission permanente de l'Assemblée nationale du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration*, novembre 1977; *Mémoire commun sur le projet de loi 45 présenté par la CSN et la CEQ à la Commission permanente de travail et de la main-d'oeuvre au gouvernement du Québec*, 10 novembre 1977; *Journal des débats, Commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration*, 10 novembre 1977, pp. B-7416-7418 (témoignage de M. Norbert Rodrigue), B-7418-7423 (témoignage de M. Yvon Charbonneau) et B-7423-7427 (témoignage de M. Louis Laberge).

9 Outre les articles de journaux mentionnés *supra*, notes 5, 7 et 8, s'ajoutent les suivants: J.C. PICARD, «Le Code du travail interdira le recours aux «briseurs de grève»; le projet Johnson déposé à l'Assemblée Nationale», *Le Devoir*, Montréal, 30 juillet 1977, p. 1; G. DION, «Les mesures anti-briseurs de grève et le précompte syndical; le projet de loi 45 et la réforme du Code du travail», *Le Devoir*, Montréal, 7 novembre 1977, p. 5; B. DESCÔTEAUX, «Les Services essentiels à l'abri de la loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 23 novembre 1977, p. 1; B. DESCÔTEAUX, «Le Ministre précise la clause anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 20 décembre 1977, p. 1.

10 Le projet de loi du Ministre du travail du temps, M. Jean Cournoyer, lequel aurait introduit certaines dispositions anti-briseurs de grève, fut en effet jugé inacceptable autant du côté des patrons que de celui des syndicats. Voir: «Une loi anti-scabs? Le CPQ accueille mal le projet de Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 29 août 1973, p. 3; A. TREMBLAY, «Le Conseil du Patronat et le projet de loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 10 septembre 1973, p. 4; «Contre le projet de loi anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 17 décembre 1973, p. 6; G. DUFOUR, «Le projet de loi anti-scabs de M. Cournoyer», *Le Devoir*, Montréal, 7 janvier 1974, p. 4; V. PRINCE, «Le projet de loi anti-scabs», *La Presse*, Montréal, 15 janvier 1974, p. A04; «La F.T.Q. trouve des lacunes au bill anti-scabs», *Le Devoir*, Montréal, 23 janvier 1974, p. 16; G. FRANCOEUR, «Le Conseil consultatif du travail rejette le projet de Cournoyer: les briseurs de grève», *Le Devoir*, Montréal, 1 mars 1974, p. 7.

11 Ces articles sont entrés en vigueur par proclamation: (1978) G.O. II, 491, soit respectivement le 1er février (entre autres les articles 97a à 97d) et le 1er avril 1978.

12 *Labour Code of British Columbia*, S.B.C. 1973 (2e sess.), c. 122, tel qu'amend. sub., art. 3(2) (d) qui défend l'utilisation de "professional Strike breakers". Cette expression est ainsi définie à l'article 1: "a person who is not a party involved in a dispute whose primary object, in the opinion of the Board, is to prevent, interfere with, or break up a lawful strike". Il faut souligner le caractère très restrictif de cette définition en comparaison avec les dispositions anti-briseurs de grèves qui se trouvent aux articles 97a à 97d du *Code du travail*. D'ailleurs, le Labour Relations Board de cette province n'a eu que très peu de plaintes alléguant une contravention au sous-alinéa 3(2) (d) du *Labour Code*. L'application de cet article est rendue encore plus compliquée en pratique du fait que la législation introduit aussi la notion d'«allié», absente dans le texte québécois, relative à l'exercice du droit de piquetage au cours d'une grève (voir les articles 85 à 90 dudit *Code*). Pour une illustration des problèmes d'interprétation et d'application engendrés par cette définition, lire: *Canadian Union of Public Employees, local 900 c. OKanagan Mainline Municipal Labour Relations Association*, [1974] 1 Can LRBR 289; *Haul-Away Disposal Ltd. c. B. a B. Trucking Ltd.*, *Canadian Union of Public Employees, local 402 et Municipality of Surrey*, [1975], 2 Can LRBR 97; *Uncle Ben's Industries Ltd., Uncle Ben Beverages Ltd., Dad's Pop Shop Beverages Ltd. c. Retail, Wholesale and Department Store Union local 580 et al.*, B.C.L.R.B., non rapporté, 17 octobre 1975, no 73/75; *Securiguard Service Ltd. et Placer Development Limited (Endako Mines Division) c. Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local no. 17*, [1979], 2 Can LRBR

408; *Pathfinder Lines Inc. et Placer Development Limited (Endako Mines Division) c. Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers*, local no. 17, 1979, 2 Can LRBR 415. Mentionnons en terminant que le Conseil du Patronat n'aurait pas eu d'objections à ce que le législateur québécois adopte certaines dispositions du type de celles incorporées au sous-alinéa 3(2) (d): *Mémoire au Ministre du Travail et aux membres de l'Assemblée Nationale sur le projet de loi 45 amendant le Code du travail*, op. cit., note 5, part. aux pp. 17, 56 et 57.

¹³ Voir *Supra*, *ibid*. Outre l'exemple ci-haut mentionné, signalons l'existence du paragraphe 102(3) du *New Brunswick Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. D-25 qui édicte: "102(3) *Where subsection (1) and subsection (2) are complied with employees may strike and during the continuance of the strike (a) the employer shall not replace the striking employees or fill their position with any other employee, and (b) no employee shall picket, parade or in any manner demonstrate in or near any place of business of the employer*". Ainsi donc le législateur de cette province a imposé à l'employeur du secteur public une obligation qui ressemble d'assez près à celle qui se trouve exprimée dans les articles 97a et suivants, mais en même temps, il enlève aussi un droit consacré des employés, celui de faire du piquetage. De plus, une des répercussions d'une des autres dispositions de cette loi (le paragraphe 6(2)-) est de défendre à l'employeur d'octroyer par sous-contrats à quelque entrepreneur le travail normalement accompli par les employés en grève, une situation qui ne semble pas avoir été résolue expressément par l'article 97a du *Code* québécois. Au sujet de l'interprétation de ces dispositions, lire avec intérêt le jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans *Canadian Union of Public Employees local 963 c. New Brunswick Liquor Corporation*, (1979) 26 N.R. 341. Enfin, dans le secteur très particulier de l'industrie de la construction, au moins cinq législateurs provinciaux ont adopté un texte semblable: "No trade union or council of trade unions that has bargaining rights for employees of employers represented by an accredited employer's organization and no such employer or person acting on behalf of the employer, trade-union or council of trade unions shall, so long as the accredited employers' organization continues to be entitled to represent the employers in an unit of employers, enter into any agreement or understanding oral or written, which provides for the supply of employees during a legal strike or lock-out, and if any such agreement or understanding is entered into it is void and no such trade union or council of trade unions or person shall supply such employees to the employer". Voir *Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232 et amend., art. 119(2); *Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19 et amend. art. 99; *Industrial Relations Act*, R.S.N.B., 1973, c. I-4 et amend. art. 50(2); *Labour Relations Act 1977*, S.N. 1977, c. 64 et amend. art. 68; *Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1 et amend., art. 59. Lire sur ce point: *Williams, Murphy and Macleod (1971) c. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, local union no. 1338*, 77 CLLC #14,096 (C.S.I. du P.E.).

¹⁴ Bien qu'une loi de 1978 ait amendé les articles 97a et 97b aux fins de tenir compte de l'adjonction du Chapitre V A (ancienne nomenclature) «Dispositions particulières applicables aux secteurs public et parapublic»: *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1978, c. 52, sanct. le 23 juin 1978, art. 2 et 3.

¹⁵ Voir *Syndicat national des employés municipaux de Dorval c. Corporation municipale de la Cité de Dorval et Transport R.W.R. Inc.*, C.S. Montréal, no 550-05-003405-790, 9 mars 1979, juge Gerald McCarthy (porté en appel, C.A. 500-09-00370-791), ainsi à la p. 4: «Par contre, je suis d'avis que la rédaction de l'article 97a, sous-paragraphe a), Code du travail, et surtout l'emploi du mot «embaucher» pourrait empêcher l'application de ce sous-paragraphe à un entrepreneur tel Transport R.W.R.». Au même effet: *Syndicat des Imprimeurs de Thetford Mines (CSN) et al. c. Jos T. Beaudoin*, C.S. Mégantic, no 235-05-000278-78, 8 mai 1979, juge Jean Moisan, part. à la p. 9 (résumé du jugement rapporté à *Jurisprudence Express*, no 79-500), *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée*, C.S. Drummond, no 405-05-000370-79, 18 janvier 1980, juge André Biron, part. aux pp. 10-13. Par contre, un jugement plus ancien de

la Cour supérieure a autorisé l'émission d'une injonction interlocutoire contre un employeur (un commerce de vente au détail de marchandises sèches) pour lui défendre de faire sortir de la marchandise, de faire effectuer la livraison ou de faire livrer à d'autres établissements par des personnes n'ayant pas légalement le droit de le faire, même par un sous-traitant: *Union des employés de commerce, local 503 c. La Compagnie Paquet Inc.*, C.S. Québec, no 200-05-004412-784, 25 septembre 1978, juge Lyse Lemieux (porté en appel mais déclaration de règlement hors cour déposée par la suite).

16 *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée*, *op. cit. supra, ibid.*, à la p. 12 (M. le juge André Biron).

17 *Métallurgistes Unis d'Amérique, syndicat local 6833 (FTQ) c. Société d'Énergie de la Baie James*, [1979] C.S. 738, à la p. 742 (M. le juge Claude Benoît).

18 Ancienne nomenclature, maintenant l'article 45.

19 *Le Syndicat des travailleurs du papier (local 1495) c. Domtar Inc.*, [1979] R.P. 244, à la p. 246 (M. le juge Roger Chouinard de la Cour supérieure). Dans cette affaire, le syndicat demandait l'émission d'une injonction interlocutoire non pas contre l'employeur mais contre la Domtar Inc. laquelle aurait illégalement assuré l'opération de tronçonnage, du bois de pulpe confié avant la grève, à l'employeur. La demande du syndicat fut rejetée pour, entre autres motifs, que ce dernier n'avait pas épuisé tous les recours prévus au *Code* (plainte pénale en vertu de l'article 124a) et, qu'en outre, les requérants pouvaient s'adresser à un commissaire du travail «pour constater la transmission de droits et obligations visée à l'article 36 et régler toute difficulté découlant de l'application dudit article» (article 37) (*id.* à la p. 245), «attendu que la prétendue violation des dispositions anti-briseurs de grève (art. 97a, b et c) n'existerait qu'en supposant l'acceptation préalable de la prétendue cession partielle d'entreprise; attendu qu'il s'agit là d'une interprétation légale fort discutable» (*id.* à la p. 246).

20 *Métallurgistes Unis d'Amérique, syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'Énergie de la Baie James*, *op. cit.*, note 17, à la p. 742 (M. le juge Claude Benoît). Cependant, il ne s'agissait là que d'une opinion générale puisque «dans le cas de *Les Entreprises de construction du Québec Limitée et SNC-Cartier*, il ne semble pas qu'il s'agisse de cas de cession» (*id.* à la p. 742). À ce sujet, lire texte de cet article à l'appui duquel le renvoi à la note 17 est fourni.

21 *Syndicat national des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, T.T. no 500-28-000110-791, 22 novembre 1979, juge René Beaudry: «Il m'apparaît évident que les faits prouvés ne révèlent, en aucune façon, que l'inculpée, ès qualité d'employeur, aurait utilisé dans un établissement où les salariés sont lock-outés, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out. En effet, nous sommes bien ici en présence d'un sous-contrat octroyé pour effectuer des travaux de déblaiement de la neige dans le but évident de faire exécuter par R.W.R. Transport Inc. les travaux normalement effectués par les salariés de la Cité de Dorval faisant partie de l'unité de négociation représentés par le syndicat plaignant. C'est d'ailleurs ce que prétend le plaignant lui-même dans sa plaidoirie. Il y a donc eu concession partielle de l'entreprise au sens de l'article 36 du Code du Travail, lequel, on le sait, opère de plein droit. Dès lors, l'auteur de l'offense sur une plainte portée en vertu des articles 97a, alinéa b) et 124a ne pouvait être que R.W.R. Transport Inc., le nouvel employeur, lequel est bien celui qui aurait, selon la preuve, utilisé les services de salariés faisant partie de l'unité de négociation. Si la plainte avait été portée en vertu de l'article 128, on pourrait peut-être conclure autrement. En effet, l'article 128 prévoit une offense spécifique de 'participation', alors que l'article 124a crée une infraction spécifique de la commission par un 'employeur' de l'une ou plusieurs des infractions prévues à l'article 99a (...)» (aux pp. 4-5).

22 *Syndicat des Placeurs et des Ouvreuses de la Place des Arts (CSN) et al c. Régie de la Place des Arts*, C.S. Montréal, no 500-05-000212-801, 6 février 1980, juge Ruston B. Lamb (en appel C.A. no 500-09-000210-807).

23 *Métallurgistes Unis d'Amérique, syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'Énergie de la Baie James*, *op. cit.*, note 17 à la page 742 (M. le juge Claude Benoît).

24 *Travailleurs Unis du Pétrole, local 1 c. Shell Canada Limitée (Raffinerie de Montréal-Est)*, C.S. Montréal, no 500-05-001507-803, 28 février 1980, juge Jean-Guy Riopel.

25 Voir *supra*, *id.* aux pp. 11-13.

26 *Id.* à la p. 14 (M. le juge Jean-Guy Riopel).

27 *Id. supra*.

28 *Raymond Charbonneau (Travailleurs Unis du Pétrole, local 1) c. Shell Canada Limitée*, T.T. Montréal, no 500-28-000064-808, 30 mai 1980, juge Bernard Lesage (décision portée devant la Cour supérieure, C.S. no 500-36-186-802) et *Raymond Charbonneau (Travailleurs Unis du Pétrole, local 1) c. Albert Soucy*, T.T. Montréal, no 500-28-000065-805, 30 mai 1980, juge Bernard Lesage (décision portée devant la Cour supérieure, C.S. no 500-36-187-800).

29 *Raymond Charbonneau (Travailleurs Unis du Pétrole, local 1) c. Shell Canada Limitée, op. cit.*, *supra* note 28, à la p. 7 (M. le juge Bernard Lesage).

30 *Id.*, *supra*, à la p. 10.

31 Voir *id.*, à la p. 12.

32 Mentionnons entre autres l'existence des décisions suivantes (non citées précédemment): *Union des employés des centres récréatifs du Québec c. Ville de Québec*, C.S. Québec, no 200-05-004985-789, 31 octobre 1978, juge Georges Pelletier (conf. C.A. no 200-09-000676-789, 19 octobre 1979), utilisation de placiers «dissidents» du syndicat membres de l'unité de négociation; *Syndicat des employés de Verdun Excavation et rebuts Inc. c. Verdun Excavation Inc.*, C.S. Montréal, no 500-05-003293-792, 26 mars 1979, juge André Savoie, utilisation de personnes exclues de l'unité de négociation embauchées après l'avis de négociation; *Asselin c. Trachy, Asselin c. Société des Alcools du Québec*, T.T. St François, nos 450-27-0001166-67-68-69-79, 31 octobre 1979, juge René Beaudry (C.S. no 450-36-00049-79, procès de novo, entendu le 16 juin 1980, pris en délibéré par l'hon. juge Gervais), utilisation de salariés membres de l'unité de négociation en lock-out.

33 *Texaco Canada Limitée c. Bastien et Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-700 et le P.G. de la Province de Québec*, [1978] C.S. 380 (porté en appel, C.A. no 500-09-000437-780 mais désistement intervenu le 12 février 1980).

34 Parmi ceux qui nous ont semblé les plus intéressants, mentionnons les rapports suivants: *Dix-neuf marchés d'alimentation de St-Hyacinthe et l'Association des employés en alimentation*, Y. Morier, 23 mars 1978; *Kenworth du Canada Limité et le Syndicat des Travailleurs Unis d'Amérique, local 728*, J. Paradis, 29 juillet 1978; *Texaco Canada Limitée et Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-700*, B. Bastien, 15 septembre 1978; *Municipalité de la Baie James et Syndicat des gardiens de la Municipalité de la Baie James*, M. Yergeau, 15 décembre 1978; *Cité de Dorval et Syndicat national des employés municipaux de Dorval*, B. Bastien, 2 août 1979; *Young Women Christian Ass. et Union des employés de service, section locale 298*, P. Jasmin, 16 août 1979; *Société des Alcools du Québec et Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des Alcools du Québec*, J.-Y. Ferland, 17 septembre 1979; *Drummond Business Forms Limitée et Union internationale des employés professionnels et de bureau*, P. Jasmin, 20 septembre 1979; *Gouvernement du Québec et Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, M. Gravel, 28 septembre 1979; *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q.) et le Syndicat des agents de la Paix de la Fonction Publique*, J. Marquis, 5 décembre 1979; et depuis le 1er janvier 1980: *Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada (local 1) et Shell Canada Limitée*, G. Raymond, 15 février 1980; *Les Travailleurs Unis du Pétrole du Canada (local 2) et Shell Canada Limitée*, G. Raymond, 15 février 1980.

35 *Journal des débats, Commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration*, 19 décembre 1977, à la p. B-10062 (Min. P.-M. Johnson).

36 *Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-700 c. Texaco Canada Limitée*, [1978] C.S. 488; *Syndicat des travailleurs du papier, lo-*

*cal 1495 c. Domtar Inc., op. cit., note 19; Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Drummond Business Forms Ltée, op. cit., note 15, part. aux pp. 16-18: «..., l'Union devait épuiser le recours de l'article 124a du Code du travail. Ce n'est pas épuiser le recours que de loger des plaintes et les laisser ensuite en suspens» (M. le juge André Biron, à la p. 16). Par contre, l'hon. juge Claude Benoît, dans la décision qu'il rendait dans *Métallurgistes Unis d'Amérique, syndicat local 6833 (F.T.Q.) c. Société d'Énergie de la Baie James, op. cit., note 17*, apportait une certaine nuance à la règle apparemment absolue des arrêts précédents. Considérant entre autres que le rapport de l'enquêteur du ministère n'avait pas fait modifier l'attitude de l'employeur et que les plaintes pénales ne seraient entendues que plusieurs mois après, il décidait d'émettre une injonction interlocutoire: «*Mais j'ai dit qu'il fallait à ce niveau considérer comme question de fait l'existence et la possibilité de sanctions pénales considérables contre l'employeur au cas où il serait jugé coupable d'avoir enfreint la loi. Je dois prendre en considération qu'en définitive, ce sont les contribuables qui seront appelés à défrayer toutes amendes qui pourraient être imposées à l'intimée. Je dois prendre en considération que les plaintes déposées ne pourront être entendues avant plusieurs mois. Je dois prendre en considération que, nonobstant le dépôt de plaintes et nonobstant la production du rapport de l'enquêteur Ferland, l'intimée n'a pas modifié son attitude. (...)*» (à la p. 744).*

³⁷ Par exemple, en vertu de l'article 194 du *Code canadien du travail* (S.R.C. 1970, c. L-1 et amend.), aucune poursuite pénale ne pourra être intentée si ce n'est avec le consentement écrit du Conseil canadien des relations du travail. Ainsi, en matière de déclaration de grève illégale, le Conseil préférera émettre une ordonnance de "cease and desist" que d'autoriser une poursuite au criminel: «*(...) Bien qu'un employeur puisse en même temps qu'il réclame une déclaration de grève illégale et une ordonnance de 'cease and desist', également demander une autorisation pour des poursuites pénales, la politique générale du Conseil, dans les circonstances, sera de refuser l'autorisation automatique de porter plainte au criminel. Nous sommes convaincus qu'il s'agit d'une solution de dernier ressort et que c'est par des solutions dites de 'relations de travail' qu'il est préférable de régler les conflits, même de cette nature. Lorsque le Conseil déclare qu'un syndicat a violé l'article 180 et que par la voie d'une ordonnance de "cease and desist" pure et simple ou assortie de directives à l'une ou l'autre des parties ou aux deux, il lui ordonne de cesser des actes illégaux, il s'attend à ce que le syndicat comprenne que ce qu'il faisait n'était pas permis et ne respectait pas l'esprit du Code en général et le mécanisme de la négociation collective en particulier. (...)*»: *Conseil des Ports Nationaux c. Syndicat national des employés du Port de Montréal (CSN) et al*, (1979) 33 di 557, aux pp. 560-561 (Me Claude H. Foisy, vice-président).

³⁸ *Alex Tomco c. L.R.B. (Nouvelle Écosse) et al*, [1977] 1 R.C.S. 112.