

La solidarité syndicale devant un piquet de grève

Pierre Verge

Volume 34, numéro 3, 1979

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028994ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028994ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1979). La solidarité syndicale devant un piquet de grève. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 34 (3), 608–613.
<https://doi.org/10.7202/028994ar>

Résumé de l'article

Les dispositions « anti-briseurs de grève » du Code du travail ont-elles modifié la détermination de la légalité d'un piquet de grève? Concrètement, l'association accréditée serait-elle maintenant habilitée à s'assurer de l'efficacité de l'arrêt de travail? Par ailleurs, quelles sont les conséquences juridiques du refus de travailler, par solidarité syndicale, de salariés se rattachant à des unités de négociations non visées par la grève?

DROIT DU TRAVAIL

La solidarité syndicale devant un piquet de grève

Pierre Verge

Les dispositions «anti-briseurs de grève» du Code du travail ont-elles modifié la détermination de la légalité d'un piquet de grève? Concrètement, l'association accréditée serait-elle maintenant habilitée à s'assurer de l'efficacité de l'arrêt de travail? Par ailleurs, quelles sont les conséquences juridiques du refus de travailler, par solidarité syndicale, de salariés se rattachant à des unités de négociations non visées par la grève?

Le piquet de grève pacifique, celui qui respecte les bornes de la légalité, doit se ramener, compte tenu des dispositions du Code criminel¹, à une simple communication de renseignements. Si, au contraire, le piquet équivalait, physiquement voire «moralement», à de l'intimidation à l'endroit de ceux qui se présentent devant lui, on n'hésitera pas à le réprimer, soit sur le plan pénal, soit sur le plan civil, par voie d'injonction ou encore, par l'octroi, après coup, de dommages-intérêts, dans le second cas. Vision plutôt «idyllique» des choses, pourrait-on dire, compte tenu du caractère collectif de la manifestation: il y va de la protection de la liberté individuelle, devrait-on alors répondre. Mais, celle-ci, précisément, n'entre-t-elle pas en collision avec une notion «collective» de la liberté, mise de l'avant par le Code du travail? Cette dernière loi n'affirme-t-elle pas, depuis les amendements de 1977, que le mouvement de grève légalement décidé par l'association accréditée doit être total, en principe, par rapport à l'unité de négociation qu'elle représente? Quelles sont donc maintenant les exigences de légalité du piquet de grève par rapport aux salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève? D'autre part, en face d'un tel piquet, quelle peut être la conduite de salariés non inclus dans cette unité de négociation? Comment, dans l'un et l'autre cas, traduire sur le plan juridique cette solidarité syndicale à laquelle, au fond, fait appel le piquet de grève?

• VERGE, Pierre, Faculté de droit, Université Laval, Québec.

¹ *Code criminel*, S.C., 1969-70, c. C-34, a. 381.

SOLIDARITÉ SYNDICALE À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'employeur ne peut plus, en principe du moins, dans le cas d'une grève légale, utiliser pendant celle-ci les services des salariés de l'unité de négociation, ou encore ceux de substituts². Dans cette mesure, le législateur de 1977 a mis au rancart le concept de la liberté individuelle du travail, celle de l'employeur de faire appel au travail du salarié, celle de ce dernier d'y répondre. Cette conception législative de la grève se trouve ainsi du coup à favoriser la solidarité syndicale: il enlève même, dans cette mesure, à cette dernière l'occasion de se manifester!

Comment l'association accréditée peut-elle s'assurer du respect de cette notion de grève «intégrale»? La présence d'un piquet pacifique peut permettre, précisément, de surveiller dans la légalité les allées et venues de ceux qui se présentent aux abords des lieux du travail. On veut vérifier si l'employeur ne fait pas appel illégalement à des «briseurs de grève». En effet, le piquet légal pourrait aller, en fait, jusqu'à constituer de la «persuasion pacifique»³; à tout le moins, il s'agit d'une manoeuvre destinée à communiquer ou obtenir des renseignements. Mais dès lors que le piquet se transforme et constitue une entrave à la liberté de mouvement de tout individu désireux de pénétrer dans l'entreprise, même pour y travailler à l'encontre des nouvelles dispositions du Code du travail, il verse dans l'illégalité, selon le concept traditionnel de liberté que protège notamment le Code criminel.

Ainsi, l'association accréditée ne peut exiger par ses représentants qui participent au piquet de grève, qu'une personne ainsi désireuse de pénétrer dans l'entreprise en grève, se munisse préalablement d'un laissez-passer syndical, ou même réponde à certaines questions quant à son identité ou encore quant au but de son entrée dans l'établissement. À plus forte raison, des formes plus draconiennes d'entrave au libreaccès seraient-elles proscrites. L'association accréditée ne saurait ainsi prétendre se faire justice, c'est-à-dire, voir elle-même ainsi à ce que l'employeur respecte les dispositions «anti-briseurs de grève». Si elle croit que l'on viole ces dernières, elle ne peut qu'avoir recours aux tribunaux, chercher à obtenir une injonction par exemple, pour faire cesser la poursuite illégale du travail.

Telle est, du moins, l'attitude adoptée par un juge de la Cour supérieure qui n'a pas hésité à accorder à l'employeur une injonction interlocutoire pour faire défense notamment à un syndicat de continuer d'exiger un laissez-passer de toute personne désireuse d'avoir accès à un hôpital où il y avait grève. Interdiction notamment d'...

«Exiger, solliciter ou soumettre toute personne qui désire avoir accès à l'Hôpital ... y compris patients, visiteurs et/ou médecins ou autres employés, d'une part à la formalité d'un laissez-passer et d'autre part à

2 Code du travail, S.R.Q., 1964, c. 141, a. 97a et sq.

3 Notes du juge Rand dans *Williams c. Aristocratic Restaurants Ltd.*, (1951) R.C.S.

la formalité également d'un tel laissez-passer, de donner ses nom et but de la visite ou quelque autre information que ce soit qui pourrait alors être requise d'eux.

...

...»

Et le juge d'expliquer ainsi cette interdiction:

«Il est vrai ... que cette procédure du laissez-passer ... aurait essentiellement pour objet de prévenir que des scabs puissent remplacer les infirmières en grève légale. Le Tribunal considère qu'il n'appartient pas ici aux infirmières, pas plus que personne d'autre, de tenter de se faire justice à soi-même par le mode employé et qu'elles se doivent à ce moment-là d'avoir recours aux moyens légaux et non d'agir par actes illégaux et ce d'autant plus que du témoignage (d'une infirmière), on avait en mains tous les éléments nécessaires par suite du personnel en place pour vérifier, dans les services où on avait convenu de continuer l'opération, la présence ou non de scabs qui sont des aides, des infirmières auxiliaires.

...

...»⁴

Le juge, il est vrai, a aussi fait état du contexte hospitalier dont il s'agissait dans l'espèce pour justifier sa décision d'accorder l'injonction; celle-ci repose néanmoins sur la réaffirmation des critères traditionnels de légalité du piquet de grève, lesquels excluent notamment la possibilité pour les grévistes d'exiger ainsi des laissez-passer de la part de ceux qui se présentent au lieu de travail⁵.

SOLIDARITÉ À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Traditionnellement, dans les faits, l'appel à la solidarité syndicale que constitue un piquet de grève, même tout à fait pacifique, est efficace. Une seule pancarte portée par un gréviste n'a-t-elle pas souvent eu pour effet de stopper d'innombrables salariés d'autres employeurs désireux de pénétrer dans l'entreprise en grève à diverses fins: «on ne franchit pas une ligne de piquetage!» dit-on, dans le monde syndical⁶.

Sur le plan juridique, ce geste, si louable soit-il dans le monde syndical, se traduit ainsi.

S'il s'agit de la part de ceux qui se refusent à franchir le piquet, d'un refus concerté d'aller exécuter leur travail normal, leur geste équivaudra le plus souvent à une grève illégale. Il en sera ainsi du moins chaque fois que le

⁴ *Corporation de l'Hôpital des Sept-Iles c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi*, C.S. (Mingan), no 650-05-000191-79, 28 mai 1979 (J. P.-E. Bernier).

⁵ Voir notamment ces espèces relativement anciennes où il fut également question de laissez-passer: *Griffin Steel Foundries Ltd. c. Syndicat des métallurgistes Inc.*, (1959) C.S. 566; *Union nationale des employés de Vickers c. Canadian Vickers Limited*, (1958) B.R. 470.

⁶ *Canuk Lines Limited c. Seafarers' International Union of Canada*, (1966) C.S. 543.

refus de se présenter au travail ne coïncidera pas avec l'exercice légal du droit de grève par l'association accréditée qui représente ces salariés. Le respect, en particulier, des exigences de temps imparties par le Code du travail⁷ constitue en réalité un facteur limitatif d'importance dans le cas de grèves de sympathie.

La Cour suprême du Canada a récemment qualifié de grève illégale le refus concerté d'un groupe de débardeurs de franchir un piquet (pacifique) de grève formé de policiers d'un port, eux-mêmes en situation de grève légale⁸. Ce refus de franchir le piquet survenant durant une convention collective liant ces débardeurs, le juge Estey conclut ainsi:

«Les sections locales prétendent devant cette Cour qu'en raison de la doctrine universellement reconnue de la «solidarité syndicale», le Parlement ne peut avoir eu l'intention, en promulguant le Code (canadien du travail), de considérer comme une «grève» le refus de franchir un piquet de grève licite entourant le lieu de travail des employés. On peut présumer que les sections locales appliquent le même argument aux dispositions de leurs conventions collectives qui contiennent la même définition de «grève». Ce point de vue est étayé par la décision dans *MacMillan, Bloedel Packaging Limited v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 5 and Local 8, et al.* ((1976), C.L.L.C. 16,017), où le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique a interprété la définition statutaire de grève comme incluant un

(TRADUCTION) ... élément subjectif: un effort concerté des employés visant spécifiquement à contraindre un employeur à régler un différend portant sur les conditions de travail. C'est justement cette motivation qui est absente dans le cas des employés qui respectent un piquet de grève.

Dans l'arrêt *Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc.* ((1975) 2 All E.R. 989), lord Denning, Maître des rôles, a adopté une définition similaire de la grève (à la p. 992).

La réponse à cette prétention se trouve dans l'historique même de la législation fédérale du travail. La *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, S.R.C. 1927, chap. 112, contient à son al. 2e) la définition suivante de grève:

«grève» ou «se mettre en grève», sans restriction du sens ordinaire de l'expression, signifie cessation de travail de la part d'un certain nombre d'employés agissant d'un commun accord, ou refus concerté ou refus réglé par entente mutuelle d'un certain nombre d'employés de continuer à travailler pour un patron, en conséquence d'un différend, dans le but de forcer le patron ou d'aider d'autres employés à forcer leur patron à accepter certaines conditions de travail;

⁷ Code du travail, *supra*, note (2), a. 46.

⁸ *Association internationale des débardeurs, sections locales 273, 1039, 1764 c. Association des employeurs maritimes*, (1971) 1 R.C.S. 120.

Cette loi a été remplacée en 1948 par la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, 1948 (Can.), chap. 54, qui retranche la restriction selon laquelle le refus de fournir des services doit avoir pour but de forcer l'employeur à accepter les conditions de travail proposées. Elle contient cette définition:

p) «grève» comprend la cessation du travail, ou le refus de travailler ou de continuer le travail, par des employés, en liaison ou de concert, ou en conformité d'une entente commune;

Le Code actuel reprend la définition de la loi de 1948. Il n'y a maintenant aucun doute que le Parlement a adopté une définition objective de «grève», dont les éléments constitutifs sont l'arrêt du travail, conjointement ou de connivence. Que le mobile soit secret ou explicite est sans importance, la seule condition étant qu'il y ait arrêt du travail de connivence. En l'espèce, les conclusions concordantes excluent cet aspect des prétentions.

Le refus de franchir un piquet de grève licite d'un autre syndicat ne peut constituer une grève que s'il répond à la définition de grève; heureusement, aux fins du présent pourvoi, elle est essentiellement la même dans la loi et les conventions. Selon cette définition, il doit y avoir arrêt du travail de la part d'employés agissant a) «conjointement» ou b) «de concert» ou c) «de connivence». En l'espèce, ces trois expressions viennent se greffer au même principe syndicaliste fondamental qui interdit de franchir des piquets de grève. Les auteurs de l'al. Xb) de la convention de la section locale 1039, de l'art. 12:02 de la section locale 273 et de la définition du Code semblent avoir visé, compte tenu du sens ordinaire de l'expression «de connivence», le cas où l'«arrêt du travail» résulte d'un principe commun aux employés, comme l'interdiction de franchir les piquets de grève. La convention aurait pu être plus précise et comprendre dans la définition de «grève» un arrêt du travail résultant du refus de franchir un piquet de grève. Néanmoins, la question est simple: l'expression «de connivence» comprend-elle le cas plus spécifique d'un arrêt du travail résultant de l'application du principe syndicaliste généralement accepté que les syndiqués ne doivent pas franchir les piquets de grève? Le problème se complique en l'espèce du fait qu'une des trois conventions collectives ne définit pas le mot «grève» et qu'aucune ne définit «arrêt du travail». Étant donné le sens ordinaire de ces termes, il n'est pas possible d'y mettre une restriction qui exclurait un arrêt du travail dans un seul cas, savoir le respect d'un piquet de grève par les employés de l'unité de négociation⁹.

Sur le plan individuel cette fois, le refus de travailler du salarié qui se refuse ainsi à franchir un piquet de grève, par rapport à son propre employeur, libérera ce dernier, d'une façon concomitante, de son obligation de payer le salaire, pourvu toutefois que le piquet de grève n'ait pas con-

⁹ *Ibidem*, aux pp. 137 à 139. L'arrêt, strictement, ne traite que d'un refus de franchir un piquet établi sur un *situs* commun de la part de salariés à l'emploi d'un employeur différent de celui des salariés participant au piquet (p. 141).

stitué un obstacle qu'on ne pouvait «raisonnablement» franchir. Des sentences de tribunaux d'arbitrage sont notamment à cet effet¹⁰. En particulier, dans le cas de salariés d'un employeur visé par une grève, mais non eux-mêmes inclus dans ce mouvement, le refus de se présenter au travail ne sera excusé que si ces salariés démontrent qu'ils auraient été disponibles, mais que leur défaut de se présenter au travail résulte de celui de l'employeur d'assurer adéquatement leur protection de manière à leur permettre de franchir sans encombre un piquet de grève «intimidant»¹¹.

¹⁰ *Les infirmiers et infirmières unis Inc. c. Hôpital Maisonneuve Rosemont*, (1978) S.A.G. 1009; *North Island Teachers Association c. North Island Regional School Board*, (1978) S.A.G. 128.

¹¹ *Syndicat national des employés de Commission scolaire c. Commission des écoles catholiques de Sherbrooke*, (1976) S.A.G. 1057; *Gouvernement du Québec c. Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec*, (1976) S.A.G. 1107; *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Produits de papier C.I.P. Limitée*, (1976) S.A.G. 519; *St-Bruno English Catholic Teachers Association c. Commission scolaire catholique de St-Bruno*, (1974) S.A.G. 609.

L'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire variable et la semaine comprimée

Introduction, Jean BOIVIN et Jean SEXTON — Les formes d'aménagement des temps de travail, Laurent BELANGER — L'horaire variable : anarchie ou désordre organisé, Marie-Claire BOUCHER — L'horaire variable : quelques conséquences, Jean-Pierre HOGUE — L'horaire variable : quelques expériences vécues, Gérard LEDUC, Jean-Claude BEAULIEU — La semaine comprimée de travail : progrès ou anachronisme, Bernard TESSIER — Les horaires comprimés et l'adaptation du travail à l'homme, Florian OUELLET — La semaine comprimée : quelques expériences vécues, Paul DEAMEN, Jean MERRILL — Réactions gouvernementales et syndicales, Jean BEAUDRY, Jean-Louis HARGUINDEGUY, Réal MIREAULT, L.-P. LEVAC — Prendre le temps de vivre . . . , Jacques DE CHALENDAR — Bibliographie
Annexe A : Terminologie et technique de l'horaire variable — Annexe B : L'enregistrement du temps par la méthode du totalisateur — Annexe C : Mémoire du Congrès du travail du Canada à la Commission d'enquête sur la modification ou la compression de la semaine de travail, 26 septembre 1972, Ottawa.

1 volume, 337 pages — Prix : \$7.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Cité Universitaire

Québec, P.Q., Canada G1K 7R4