

Relations industrielles Industrial Relations



Syndicalisation de la grève Unionizing the Strike

Pierre Verge

Volume 38, numéro 3, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029375ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029375ar>

[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. (1983). Syndicalisation de la grève. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(3), 475–507. <https://doi.org/10.7202/029375ar>

Résumé de l'article

Initialement affirmé en fonction des individus qui se coalisent, le droit de grève envisagé par le Code du travail du Québec s'« acquiert » par l'association accréditée. L'auteur s'interroge sur les conséquences juridiques d'une telle dissociation du droit de grève des individus qui participent au mouvement collectif: limites de la liberté des salariés; responsabilité de l'instance syndicale à l'occasion des grèves illégales, de même que celle des grévistes eux-mêmes; enfin, la situation particulière des salariés qui ont assumé des charges au sein de l'association accréditée

Syndicalisation de la grève

Pierre Verge

Initialement affirmé en fonction des individus qui se coalisent, le droit de grève envisagé par le Code du travail du Québec s'«acquiert» par l'association accréditée. L'auteur s'interroge sur les conséquences juridiques d'une telle dissociation du droit de grève des individus qui participent au mouvement collectif: limites de la liberté des salariés; responsabilité de l'instance syndicale à l'occasion des grèves illégales, de même que celle des grévistes eux-mêmes; enfin, la situation particulière des salariés qui ont assumé des charges au sein de l'association accréditée.

Récemment, une loi dite «spéciale», adoptée en vue d'assurer la «reprise des services dans les collèges et les écoles du secteur public», services interrompus par une grève d'envergure, assortissait de lourdes sanctions l'obligation qu'elle édictait à l'endroit d'associations de salariés à l'effet de «prendre les moyens appropriés pour amener les salariés (qu'elles représentaient à retourner au travail)»¹. Ce recours à l'organisme syndical pour assurer le respect de la loi, loi adoptée, il est vrai, dans des circonstances quelque peu dramatiques, faisait-il figure d'exception par rapport au régime général de la grève selon le *Code du travail*? L'exercice du droit de grève appartient-il primordialement, pour ne pas dire exclusivement, aux individus qui participent au mouvement de grève? Jusqu'à quel point, au contraire la grève serait-elle imputable au groupement syndical qui représente les grévistes?

Le retour aux textes de base traduisant le régime courant de la grève des salariés établi par le législateur québécois fera voir que, loin d'être étranger au droit de grève, le syndicat accrédité en est devenu le titulaire.

La première partie de cet examen veut préciser cette dévolution du droit de grève au groupement organisé qu'est l'association accréditée. La seconde, partant de cette présente dissociation du droit de grève des individus qui exécutent la grève, cherche en quelque sorte à rejoindre ceux-ci au sein du mouvement de grève et à préciser leur situation juridique de participants.

* VERGE, Pierre, c.r., ll.d., professeur titulaire, Faculté de droit, Université Laval.

LE GROUPEMENT ET L'ACTION DE L'INDIVIDU

Le fait de grève, abstention concertée du travail semblerait, de prime abord, naturellement imputable aux individus qui participent au geste collectif. Le droit avait, en un premier temps, pris acte de cette réalité (A). Toutefois, le rôle central dévolu au syndicat accrédité par la loi venue subséquemment régir les rapports collectifs du travail des salariés ne pouvait manquer d'avoir une incidence profonde par rapport à un geste aussi primordial que la grève en matière de négociation collective: formellement, selon cette réglementation du droit de grève, c'est ce groupement qui «acquiert»² le droit de grève (B). En particulier, dans ce contexte, qui, des individus ou du groupement, doit assumer la responsabilité du geste collectif?

Le fait de grève: un concert de volontés individuelles

Le fait de grève se réduit à un boycottage: celui de l'employeur à qui les salariés s'abstiennent conjointement de fournir le travail. Qu'un tiers, en l'occurrence une entité syndicale à l'intérieur de laquelle pourraient s'être regroupés les salariés, soit, ou non, l'instigateur de leur geste n'altère pas cette réalité³. Les affirmations initiales du droit, bien antérieures à tout encadrement législatif de l'exercice de ce droit de grève, rendaient d'ailleurs bien cette réalité⁴. Si un individu, sous réserve de ses obligations contractuelles, a la liberté de cesser de travailler pour un employeur, cette même liberté existe lorsqu'une pluralité d'individus choisissent d'ainsi agir dans le but de défendre un intérêt commun; ainsi en est-il notamment de la grève traduisant la volonté d'un groupe de personnes, réunies par ailleurs en une association ouvrière, de sanctionner l'attribution de travail par l'employeur à une personne qui se refuse d'adhérer à cette même association⁵. Certaines dispositions actuelles du *Code criminel*, dont les origines sont antérieures à ces affirmations jurisprudentielles de la légitimité de la grève, soustraient de l'illégalité autrement édictée, certains actes posés par l'employé-gréviste lui-même. Par exemple, l'article 425, que l'on retrouvait déjà dans le *Code criminel* de 1892,⁶ pose que «(n)ul ne doit être déclaré coupable de l'infraction de complot du seul fait qu'il ... refuse de travailler avec un ouvrier ou pour un patron ou ... qu'il accomplit un acte aux fins d'une entente ou coalition industrielle ...», entente, qui, selon la définition contenue dans la même disposition, vise notamment le refus concerté de travailler qu'est la grève. On pourrait citer également l'exception à la violation criminelle d'un contrat édictée en faveur de celui qui «cesse de travailler par suite du défaut, de la part de son employeur et de lui-même de s'entendre sur une question quelconque touchant son emploi», ou encore, à la suite du défaut «de la part de l'employeur et d'un agent négociateur agissant au nom de l'organisation

(dont l'employé est membre), de s'entendre sur une question quelconque touchant l'emploi de membres de l'organisation»⁷. Cette addition, relativement récente toutefois,⁸ a trait, encore ici, à des gestes de personnes physiques qui peuvent notamment être en cours de grève⁹.

Un système de droit du travail, en l'occurrence, le droit français, qui ne connaît pas le régime du monopole de la représentation syndicale, conçoit encore aujourd'hui le droit de grève strictement en fonction des personnes physiques. En bref: «En France, le droit de grève est conçu comme un droit individuel du salarié»,¹⁰ droit, pourrait-on dire que l'individu exerce avec le concours d'autres salariés. Ce droit, consacré par la constitution de 1946, s'envisage comme une liberté de la personne: «... le droit de grève du fait de sa reconnaissance par le Préambule (constitutionnel), et aussi de la fonction qu'il assume pour la défense d'éléments essentiels de la vie de la personne, est un droit fondamental qui se rattache au groupe des libertés publiques»¹¹.

La dichotomie entre grève «sauvage» et grève légale, fondamentale dans d'autres systèmes, semble pratiquement dépourvue de signification dans le système français, qui ne limite pas, en principe, l'agir des salariés. «Grève» et «grève légale» sont des notions plutôt identiques¹². La grève à finalité professionnelle est *a priori* légitime; l'illégitimité éventuelle se rattacherait plutôt au comportement des grévistes durant la grève. Absence, donc d'une conception «organique» de la grève, c'est-à-dire d'une conception qui lierait celle-ci à l'agir d'une association syndicale¹³. Le libéralisme du droit français à cet égard se manifeste d'une façon convergente tant par rapport au droit de grève qu'en ce qui a trait aux effets de la convention collective: s'il est possible aux salariés de chercher en tout temps à améliorer les conditions de travail qu'elle comporte, il est aussi possible à toute pluralité d'entre eux, licitement, de s'abstenir à tout moment et de façon concertée de travailler pour assurer la promotion de leurs intérêts professionnels communs. La convention collective ne saurait valablement supprimer la liberté des salariés de faire grève par l'établissement d'une obligation de paix qui lui serait concomitante. Tout au plus pourra-t-on convenir de «modalités d'exercice» du droit de grève. De façon exceptionnelle, mais significative, l'imposition d'un préavis de grève dans les services publics a pour effet d'attribuer aux seules associations habilitées à le servir, un contrôle du recours à la grève. On le voit, tant d'un point de vue historique que comparatif, l'exercice non entravé du droit de grève s'accommode évidemment fort bien d'une notion naturelle de la grève.

La grève se présentant comme une coalition passagère d'individus, ne constitue-t-elle pas par ailleurs une manifestation particulière du droit d'association, l'association pouvant elle-même être plus ou moins permanente

et structurée? Sur le plan international, les conventions 87 et 98 de l'O.I.T. relatives, respectivement, au droit syndical et au droit d'organisation et de négociation collective, ont été appliquées par les instances relevant de l'organisme international de manière à protéger le droit de grève¹⁴. Sur le plan national, les tribunaux seront sans doute appelés à interpréter à cet égard la portée de la «liberté d'association» énoncée au titre des libertés fondamentales à l'article 2 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Aux termes de l'article 1 de la *Charte*, la validité d'une règle de droit qui prétend restreindre cette liberté de tout citoyen canadien doit dépendre du caractère «raisonnable» des limites qu'elle établit, limites «dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique». C'est selon ces critères que l'on pourra décider éventuellement de la validité de l'aménagement législatif courant du droit de grève au pays, notamment illustré par le *Code du travail*¹⁵ et le *Code canadien du travail*. La portée de ces lois eu égard à différents types de grèves, compte tenu de leur finalité, pourrait soulever d'importantes interrogations, comme on le verra.

La définition statutaire de la grève dans les lois réglementant l'exercice d'un droit de grève antérieurement consacré envisage le comportement d'une pluralité, d'un «groupe» de salariés; elle ne se démarque point de la notion de grève consacrée historiquement au pays ou encore de celle ayant cours en droit français¹⁶. On envisage bien alors la grève comme étant le fait même des individus qui participent au mouvement, non celui du syndicat auquel ils peuvent se rattacher, le cas échéant. La grève ne se présente pas, du moins en fonction de cette seule définition statutaire, comme étant une activité du syndicat auquel les grévistes peuvent adhérer, le cas échéant¹⁷. Certes, la grève ne se réduit pas pour autant à une simple addition d'abstentions individuelles du travail; ces attitudes individuelles doivent être le résultat d'une concertation de la part de ces individus,¹⁸ étant entendu par ailleurs que l'analyse de la participation individuelle à une telle abstention collective du travail, l'existence de celle-ci étant avérée, fait appel à une manifestation de volonté individuelle de la part du participant à ce mouvement concerté¹⁹.

De la même façon, il sera possible, selon les circonstances, de conclure à la participation d'un syndicat à la grève ainsi définie comme étant l'agir, ou le non-agir, si l'on préfère, concerté d'une pluralité de salariés. L'on tiendra compte, concrètement, par exemple, du degré de participation ou d'intégration des responsables syndicaux dans la grève des salariés; ou encore, tout simplement, il y aura identification du groupement organisé par rapport à l'ensemble des grévistes, ceux-ci représentant la quasi-totalité des adhérents du syndicat²⁰. Mais, délaissions maintenant la seule définition de la grève, pour envisager l'aménagement législatif des rapports collectifs du travail et l'un de ses éléments primordiaux, la réglementation de la grève.

Attribution du droit de grève à l'association accréditée

Contrairement à la définition de la grève qu'il retient et qui est ainsi axée sur l'agir d'individus, le *Code du travail* établit un régime de légalité de la grève qui délaisse ces individus pour entretenir, selon l'expression d'auteurs précédemment cités, une notion «organique» de la grève (1.); l'accent ainsi mis sur l'agir du groupement syndical n'est pas sans conséquences (2.).

Conception «organique» de la grève légale

Le *Code du travail* restreint, en réglementant son exercice, un droit de grève qui lui est antérieur²¹. Ce régime restrictif de la grève vise tout mouvement de grève mettant en cause des «salariés» au sens de cette loi. Ses dispositions essentielles sont les suivantes:

Art. 106:

«La grève est interdite tant qu'une association de salariés en cause n'a pas été accréditée et n'y a pas acquis le droit suivant l'article 58 (c'est-à-dire, par l'envoi, après l'accréditation, d'un avis de négociation, selon les formes prescrites et l'écoulement d'un certain délai après ce geste, s'agissant d'une première négociation, ou encore, après un semblable avis et un semblable délai se situant vers l'expiration d'une convention collective, s'agissant du renouvellement de celle-ci).»

Art. 107:

«La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective (à moins que les signataires n'aient prévu sa révision et qu'une double exigence d'avis et de délai de négociation n'ait été observée).»

L'interprétation reçue de la première disposition conduit d'abord à poser que l'accréditation syndicale se présente comme une condition de légalité d'une grève de salariés. Ainsi, la grève que des salariés entreprendraient pour obtenir la reconnaissance par l'employeur de leur groupement en tant qu'interlocuteur serait illégale. L'interdiction de grève en l'absence d'accréditation paraît absolue et s'appliquer indépendamment de l'existence ou non d'une association regroupant en fait les salariés²². En second lieu, le libellé de la disposition est à l'effet que, pour que la grève soit légale, l'association accréditée doit elle-même «avoir acquis le droit (de faire grève)». La seconde disposition, ajoute la prohibition, en principe, de toute grève pendant la convention collective. Ces coordonnées, à elles-seules, font bien voir le transfert opéré: le droit de grève, que des individus pourraient exercer librement selon le droit commun, devient dépendant, à la suite de l'intervention législative, de l'existence et de l'agir de l'association accréditée, dans la

mesure où on peut encore l'exercer, c'est-à-dire, principalement, en dehors de la durée d'une convention collective. D'autres dispositions, d'application moins générale, viennent confirmer cette situation²³. La loi fédérale correspondante, le *Code canadien du travail* subordonne semblablement l'exercice du droit de grève à l'agir d'un syndicat accrédité, ou, à la différence de la loi québécoise, volontairement reconnu par l'employeur²⁴. Pour reprendre le libellé du *Code du travail*, l'association accréditée, selon les circonstances «a acquis» ou non le droit de faire grève; l'exercice de ce droit pourra par ailleurs être subordonné à certaines autres exigences, selon les situations²⁵. Un juge du Tribunal du travail résumait ainsi la situation:

«... la grève est une procédure en vue de la conclusion d'une convention collective. Or, dans notre droit du travail, seul le syndicat accrédité pour représenter un groupe de travailleurs peut négocier une convention collective, et non les salariés constituant l'unité de négociation, fussent-ils unanimes à vouloir ce faire. Selon l'article 94 (maintenant 106), «la grève est interdite tant qu'une association de salariés en cause n'a pas été accréditée et n'y a pas acquis droit suivant l'article 46 (maintenant 58)»: c'est donc l'association qui acquiert le droit de grève, non ses membres ni les salariés constituant l'unité de négociation pour lesquels elle est accréditée. Il suffit de lire les articles 40, 40a, 40b, 46a, 47 et 99 (maintenant 52, 52.1, 52.2, 58.1, 59, 111 (abrogé)) pour comprendre qu'une grève légale ne peut exister sans la participation de l'association accréditée: c'est la partie qui déclare la grève.»²⁶

C'est l'association accréditée qui devient titulaire du droit de grève des salariés, du moins dans le cadre de cette législation du travail²⁷. Certes, le fait de grève continue de se définir comme auparavant, mais il se dissocie du droit de grève. Avant l'intervention législative, en principe, la notion de grève coïncidait, avons-nous vu, avec celle de grève légale, comme en droit du travail français contemporain; selon le *Code du travail*, la grève légale est, au contraire, une notion virtuellement distincte de la grève. Le droit de faire grève aux moments prévus par la loi est un attribut important d'un groupement syndical: l'association accréditée. Par rapport au groupe de salariés en fonction duquel l'accréditation a été accordée, la seule grève légale possible est celle qui est décidée par l'association accréditée²⁸, pourvu que celle-ci respecte les conditions posées par la loi. En droit québécois, la notion de grève sauvage a tout son sens: elle est illégale. L'addition récente de l'existence d'un vote de grève vient assurer la participation des seuls membres de l'association accréditée compris dans l'unité de négociation à la prise de décision syndicale. Bien qu'elle ne vise pas l'ensemble des salariés compris dans cette unité et obligatoirement représentés par l'association, mais seulement ceux d'entre eux qui sont membres de cette dernière, cette exigence rapproche, certes, en un sens, la grève légale de certains des indivi-

dus qui vont y participer. Toutefois, formellement, il ne s'agit-là que d'une modalité particulière de l'exercice d'un droit de grève qui compète toujours à l'association accréditée²⁹.

Tel est la transformation essentielle qu'apporte le *Code du travail* dans le cas des «salariés» par rapport au droit commun de la grève. Par ailleurs, les individus non visés par la précédente notion de salariés continuent de jouir, sans de telles restrictions, du droit grève consacré par le droit commun.

Quant à tous ces salariés ainsi régis par le *Code du travail*, reste à se demander si le précédent régime de la grève légale vise toute grève qu'ils pourraient entreprendre, ou, au contraire, seulement les grèves ayant un objet relié à la détermination de leurs conditions de travail. Il faudrait ici distinguer entre plusieurs finalités possibles de leur action concertée, notamment selon que la grève, tout en demeurant dans le plan du champ des «conditions de travail», met en cause les conditions des salariés visés par l'accréditation, ou, au contraire, celles d'autres salariés (grève de sympathie), ou encore, selon que la grève est, ou non, étrangère à ce domaine des conditions de travail. On a considéré généralement jusqu'à présent que la portée de cette réglementation de la grève des salariés était à cet égard absolue en ce sens qu'elle interdisait toute forme d'arrêt concerté du travail de la part de salariés qui ne lui était pas conforme. Ceci résulte de l'utilisation dans les dispositions régissant le droit de grève de la définition statutaire de «grève», précédemment énoncée, laquelle est générale et n'est aucunement subordonnée, à la différence de la définition de «lock-out», à la poursuite d'un objectif particulier, en l'occurrence, l'établissement des conditions de travail des salariés-grévistes³⁰. Par exemple, dit-on, une grève politique n'est légale que si, d'aventure, son déclenchement correspond à la réalisation de l'une ou l'autre des époques où il peut y avoir grève³¹.

Tenir compte de la portée et de la rédaction d'ensemble de la loi relative aux rapports collectifs du travail, de même que du contexte, pourrait peut-être permettre, au contraire, à la jurisprudence d'exclure de l'aire d'application du régime restrictif de la grève légale ces abstentions concertées du travail qui n'ont pas trait au domaine des «conditions de travail», que ce soit celles des salariés-grévistes ou d'autres personnes, et de les faire bénéficier du droit commun de la grève³². Il resterait néanmoins à établir, en un second temps, que ce droit n'est pas lui-même limité au contexte des rapports du travail, mais qu'il englobe plus généralement le droit d'association dans ses différentes manifestations. Or, à cet égard, il faut convenir que la consécration du droit de grève au pays est le fruit de contextes et d'interventions reliés essentiellement à ces rapports employeur-employés³³. Toutefois, on

pourrait affirmer que ce droit se rattache d'une façon beaucoup plus fondamentale au droit d'association et qu'à ce titre, il est maintenant protégé par l'article 2 de la *Charte constitutionnelle*. La soustraction temporaire du *Code du travail* de l'effet de la *Charte*³⁴ n'aurait pas de portée sur l'hypothèse envisagée, vu l'objet limité de cette législation des rapports du travail.

Situons cette fois le fait de grève d'un groupe de salariés, sans le concours du syndicat accrédité, à l'intérieur de la période pendant laquelle celui-ci «a acquis» le droit de grève. Si le mouvement est relatif au contexte des rapports de travail de ces salariés, il entre nécessairement dans le champ d'intervention du *Code du travail*. Or, cette loi a dévolu à cette fin, de façon exclusive, le droit de grève au syndicat accrédité; la grève entreprise par les salariés est donc illicite. Si, par contre, leur geste poursuit une finalité étrangère au domaine des conditions de travail, sa légalité ferait appel au droit commun de la grève ce qui soulève la même problématique que dans le cas précédent, quant à la portée de ce droit.

Ce régime «organique» de la grève légale ne représente en définitive qu'un corollaire de la notion centrale de représentation légale des salariés, monopole du syndicat accrédité, dans cet ordre des relations de travail établi par le *Code du travail*. La détermination et l'application des conditions de travail est, en principe, du ressort exclusif du groupement accrédité par rapport aux salariés compris dans l'unité d'accréditation³⁵. Il s'agit véritablement d'un régime collectif de détermination de conditions de travail, même si, à la limite, selon l'article 21 du *Code*, un seul salarié est compris dans l'unité d'accréditation et représenté par l'association accréditée. Que le syndicat, nanti du monopole de la représentation des salariés sur le plan des «conditions de travail», régie un droit aussi intimement lié à la conduite de la négociation collective que le droit de grève, est tout simplement conséquent.

Par ailleurs, il y a également concordance entre la notion de convention collective correspondant à ce régime légal de représentation collective et celle de grève légale. Un système relativement libéral — on songerait ici à l'exemple précédemment évoqué du droit du travail français — ne verra dans la convention collective que le constat d'un accord entre les signataires, accord dont le contenu, certes, s'imposera en tant que norme minimale, mais accord toujours susceptible d'être remis en cause d'une façon plus avantageuse par d'autres groupements de salariés ou par les salariés eux-mêmes. N'est-il pas naturel, a-t-on dit, que cette remise en cause toujours possible de l'accord puisse alors se réaliser efficacement, c'est-à-dire par la menace ou par la survenance d'une grève d'un ensemble de salariés parmi ceux visés par la convention collective? Au contraire, si la convention collective doit déterminer réellement les conditions de travail qui prévaudront

pendant sa durée (et telle semble bien la conception de la convention collective selon le *Code du travail*³⁶) l'accès au droit de grève pendant la convention devient discordant. Une semblable attitude paraît devoir s'imposer également, cette fois en l'absence de convention collective, durant cette période consécutive à l'accréditation, ou encore à l'expiration d'une convention collective, et durant laquelle l'employeur doit négocier de bonne foi avec l'association accréditée. Tant du moins que l'association de salariés ne peut recourir à la grève et que l'employeur ne peut, de façon correspondante, avoir accès au lock-out, la négociation avec des salariés, sans le concours de l'association accréditée, viole normalement les obligations de reconnaissance et de négociation de bonne foi qui incombent à l'employeur envers les représentants de cette association de salariés ou celle-ci, selon le cas. La grève par les salariés durant cette période, serait également discordante par rapport à l'action de leur représentant collectif, du moins celle ayant pour objet la détermination de conditions de travail. Enfin, ces obligations de reconnaissance et de négociation de bonne foi se prolongeant dans le temps, mais selon des modalités différentes, à la suite de l'«acquisition» par l'association du droit de grève,³⁷ l'exclusion concomitante du recours à la grève par les salariés, sans le concours de l'association accréditée, paraît également nécessaire au même motif.

La conception unitaire de la grève légale se trouve d'ailleurs fortement accentuée à la suite de l'adoption par le législateur québécois du régime dit «anti-briseurs de grève» en 1977³⁸. Les différentes interdictions qui composent cette mesure ont trait, d'une part au recours par l'employeur aux services des salariés-grévistes d'une unité de négociation pendant une grève légale à l'échelle de celle-ci, et, surtout, d'autre part, à la substitution de remplaçants par rapport à ces salariés-grévistes représentés par l'association accréditée. Contrairement au régime classique de la grève issu du droit commun, les salariés de l'unité n'ont plus la faculté de manifester ou non individuellement leur adhésion au mouvement de grève qui se poursuit sous l'égide de l'association accréditée qui les représente en acceptant ou en refusant de travailler durant la grève légale³⁹. La cessation collective de travail est absolue, sous réserve de certaines exceptions de caractère vraiment particulier. La grève légale déclarée par l'association accréditée est, dans sa réalisation, à la mesure de l'unité de négociation⁴⁰. Un des effets bénéfiques du régime est d'éliminer des situations d'affrontement entre grévistes et briseurs de grève sur ce que l'on est convenu d'appeler les *lignes de piquetage*; normalement le processus de négociation s'accélère aussi. En somme, l'emprise de l'association accréditée sur la grève se resserre d'autant; elle paraît, en principe, entière.

Cette emprise syndicale sur la grève légale n'apparaît pas toutefois nettement en ce qui a trait à la cessation du mouvement. La loi est muette à ce sujet, si ce n'est, indirectement, l'addition, en 1977, de cette formalité de la ratification obligatoire de la signature, le cas échéant, d'un projet de convention collective, par voie de scrutin secret parmi les membres de l'association accréditée compris dans l'unité de négociation⁴¹. La ratification d'un tel projet d'accord inclinerait à conclure que l'arrêt de travail a totalement pris fin. Cependant, il faut observer, tout comme dans le cas de la déclaration de la grève, que les personnes habilitées à participer à la ratification se limitent, au sein de l'unité de négociation, aux seuls membres du syndicat et que ce scrutin secret ne se présente que comme une formalité dont l'inobservation ne donne ouverture qu'à une sanction pénale. Surtout, le mouvement de grève ne débouchera pas nécessairement sur un tel projet d'accord; le mode de cessation de la grève doit être envisagé, pour lui-même, plus généralement. De deux choses l'une: l'instance syndicale favorise, ou non la poursuite de la grève. Dans l'affirmative, le régime anti-briseurs de grève continue de produire ses effets et la grève demeure, en principe entière; dans la négative, un nouveau dilemme se présente: l'ensemble des salariés est, ou non, fidèle, à la consigne syndicale de retour au travail. Advenant un refus de la part de certains salariés de reprendre le travail, on peut se demander si une décision concertée de leur part à l'effet de poursuivre, quant à eux, un arrêt de travail qu'était à l'origine légal, les placera dans une situation d'illégalité au moment d'exécuter leur décision. Les conditions d'acquisition du droit de grève étant établies en fonction du syndicat accrédité, on devrait conclure à l'illégalité de ce geste qui ne bénéficie pas du concours du représentant collectif des salariés. Par contre, l'absence d'imposition légale d'un constat de fin de grève pourrait peut-être inciter à poser que c'est encore grève légale originaire qui se poursuit⁴². Enfin, situation plutôt exceptionnelle, si, cette fois, tous les salariés de l'unité en grève retournaient au travail, l'absence d'accord formel de la part de l'association accréditée à la reprise du travail ne ferait pas obstacle à une conclusion à l'effet que la grève a pris fin. L'un des éléments constitutifs de la notion de grève ne se retrouve plus, à savoir la cessation de travail⁴³.

En dépit de l'absence de précisions législatives en ce qui a trait à la fin de la grève légale, celle-ci paraît avant tout l'apanage du syndicat accrédité.

Conséquences

Titulaire du droit de grève, l'association accréditée peut se voir imputer les conséquences d'arrêts de travail concertés illégaux survenant dans l'unité d'accréditation. Dans quelle mesure sa responsabilité contractuelle (a.), et sa responsabilité extra-contractuelle (b.) se trouvent-elles ainsi engagées?

Responsabilité contractuelle

La responsabilité contractuelle dont il s'agit s'entend au sens large, de l'engagement de l'association accréditée à l'endroit de l'employeur qui s'insère dans la convention collective qu'elle peut avoir conclue avec ce dernier, cette entente ne se présentant pas toutefois elle-même comme un contrat civil au sens strict. Faisant l'hypothèse d'une disposition expresse dans la convention collective à l'effet que le syndicat signataire s'engage à ce qu'aucune grève ne survienne pendant sa durée relativement aux salariés liés par cette convention,⁴⁴ il ne saurait y avoir de violation plus directe de cet engagement qu'une grève survenant en cours de convention et dont le syndicat serait lui-même l'instigateur⁴⁵. Le tribunal d'arbitrage sera alors la juridiction compétente, à l'exclusion du tribunal de droit commun, pour assurer la réparation de ce manquement, puisque ce dernier représente une violation de la convention collective⁴⁶. De manière à disposer du grief d'une façon finale, le tribunal d'arbitrage, en viendra normalement à ordonner le paiement de dommages-intérêts compensatoires à l'employeur⁴⁷.

Si la sanction arbitrale d'une obligation de paix expresse dans la convention ne semble plus problématique, par contre, le droit positif ne semble pas établi au Québec, en ce qui a trait à l'existence et, éventuellement, à la sanction, d'une telle obligation de paix qui ne découlerait, cette fois qu'implicitement de la convention collective, en l'absence de tout texte exprès. Une telle obligation de paix implicite ne trouverait qu'un fondement précaire dans le langage général du préambule de certaines conventions collectives. De même, il semblerait incorrect, pour conclure à son existence, de faire appel à l'article 1024 du *Code civil*, de poser que les obligations de la convention collective s'étendent non seulement à ce qui y est exprimé, mais également «à toutes les conséquences qui en découlent suivant ... la loi» et, finalement, de conclure que se trouve directement transposée dans le contenu implicite de la convention collective la prohibition législative de faire grève pendant celle-ci.

Mieux vaut rechercher, dans cette perspective de responsabilité contractuelle au sens large, dans l'ensemble de la loi accordant à la convention collective sa force obligatoire le fondement d'une telle obligation implicite de paix. Il résiderait dans la substitution législative de l'arbitrage des griefs à la grève en tant que moyen d'assurer la fidèle exécution de la convention⁴⁸. Ce serait par le biais de cette contrepartie de l'arbitrage obligatoire que l'interdiction statutaire de faire grève pendant la convention se trouverait reliée à la convention collective elle-même. Ce serait en conséquence l'ensemble de cette convention collective ainsi rendu obligatoire qui imposerait implicitement au syndicat signataire l'obligation de ne point faire grève pendant sa

durée. La jurisprudence ne semble pas avoir eu encore l'occasion d'établir nettement l'existence d'une telle obligation de paix implicite⁴⁹.

L'obligation de paix, dans la mesure où elle existe, engage-t-elle le syndicat seulement quant à ses propres omissions — ou encore celles de ses responsables par lesquels il agit —, ou, au contraire, également en ce qui a trait aux manquements des salariés qu'il représente légalement? En d'autres termes, le syndicat accrédité est-il également garant, en quelque sorte de la conduite de salariés qui, sans sa participation active, feraient grève pendant la convention? Le syndicat accrédité doit-il également répondre d'une «grève sauvage» de la part des salariés qu'il représente? Le libellé de certaines dispositions expresses de conventions collectives rejoint aisément cette réalité, le signataire assurant alors péremptoirement son co-contratant qu'il n'y aura point de grève pendant la convention. Les décisions arbitrales rendues à partir de clauses expresses de non-grève sont à l'effet que le syndicat est également garant de l'abstention des salariés qu'il représente. Non seulement ne fomentera-t-il pas lui-même de grève illégale, mais, le cas échéant, il verra, de bonne foi et par le recours à des moyens appropriés, à inciter efficacement des salariés qu'il représente à cesser leur arrêt concerté de travail pendant la convention. L'obligation n'en est qu'une de moyens ou de diligence. En particulier, le syndicat agissant par l'entremise de ses responsables, ces derniers devront, non seulement s'abstenir de toute participation à la grève sauvage; ils devront, de plus, aller jusqu'à «persuader activement» les salariés de retourner au travail. Une telle conduite de leur part sera nécessaire pour que le groupement échappe à une condamnation à des dommages-intérêts compensant son manquement de nature contractuelle⁵⁰. Logiquement, on devrait entendre semblablement le contenu de l'obligation de paix implicite, si elle existe, la fonction de représentation légale des salariés incombant toujours au syndicat signataire.

Responsabilité extra-contractuelle

Chargé d'une mission légale de représentation des salariés aux fins établies par le *Code du travail*, l'association accréditée, indépendamment de la capacité juridique pouvant se rattacher à son mode de constitution⁵¹, jouit de la personnalité juridique dans la mesure des responsabilités qui lui ont été confiées par le législateur⁵². D'un point de vue pratique, le *Code de procédure civile* établit plus largement la capacité de toute association de salariés d'ester en justice⁵³. Au fond, c'est-à-dire quant au contenu de l'obligation légale de non-grève incombant à l'association accréditée, l'on assiste en quelque sorte à une transposition de la part des juridictions civiles de la norme de conduite établie à l'occasion de la sanction de la responsabilité con-

tractuelle de l'association⁵⁴. Le syndicat accrédité sera responsable, manifestement, d'une grève qu'il a lui-même encouragée ou dirigée, le plus souvent par l'entremise de ses responsables⁵⁵. Cette responsabilité, n'écarte pas celle pouvant par ailleurs incomber, selon les circonstances, à des instances syndicales plus élevées, si celles-ci ont également participé à l'arrêt de travail illégal⁵⁶. Le syndicat accrédité, représentant collectif des salariés, devra en outre répondre, ici également, de l'absence de gestes positifs de sa part, ou de celle des responsables ou préposés à travers lesquels il agit normalement, gestes qu'une conduite prudente aurait dictés en vue d'inciter efficacement les salariés à cesser leur grève sauvage⁵⁷. Le contenu de l'obligation correspond d'ailleurs assez bien à la conduite positive exigée de la part, tant de l'instance syndicale que de ses dirigeants chargés de voir au respect d'une injonction réprimant une grève illégale: nécessité de dépasser l'obéissance purement passive à l'ordonnance du tribunal et de poser des gestes positifs appropriés pour assurer le retour au travail⁵⁸. Le syndicat accrédité n'a toutefois pas à répondre des autres gestes particuliers de salariés auxquels il n'a aucunement participé, encore moins de ceux de tiers ou d'étrangers par rapport à la grève⁵⁹. Par ailleurs, le tribunal civil conclura à la responsabilité du syndicat, soit à la demande de l'employeur, soit même à celle de tiers lésés par la grève,⁶⁰ voire à celle de certains salariés compris dans l'unité de négociation qui se seraient opposés au mouvement⁶¹. Des voies procédurales particulières facilitent notamment les recours engagés par des collectivités de personnes semblablement lésées, au point que l'on puisse conclure, qu'en pratique, les conséquences extra-contractuelles pour le syndicat qui y a participé peuvent être fort onéreuses⁶².

Sur le plan pénal cette fois,⁶³ le *Code du travail* sanctionne d'amendes l'association de salariés qui déclare une grève illégale,⁶⁴ ou encore, qui y participe⁶⁵. Souvent, elle aura agi indûment par l'entremise de ses représentants⁶⁶. En d'autres circonstances, même en l'absence de toute résolution formelle de la part de l'instance syndicale appuyant la grève illégale, l'organisme sera trouvé coupable du fait que l'ensemble de ses membres y ont participé⁶⁷. Enfin, la responsabilité du syndicat accrédité relativement à des situations de grèves illégales a été en outre particulièrement mise en relief par des lois de portée spéciale visant à réprimer ces arrêts de travail survenus dans les secteurs publics et parapublics. On n'a pas hésité, à ces occasions, a-t-on initialement vu, à faire du syndicat accrédité, l'instrument du retour au travail, sous la menace de lourdes sanctions d'ordre tant civil que pénal⁶⁸. On se rend pleinement compte alors que le législateur en accordant de larges droits de représentation et de négociation au syndicat accrédité, en a du même coup fait en quelque sorte le gardien d'un ordre quelque peu corporatiste au niveau de l'unité d'accréditation⁶⁹.

Ainsi, donc, l'agir concerté d'individus qu'est la grève engage dans cette mesure le groupement qui les représente. Parcourant cette fois, pour ainsi dire, une direction opposée, telle structuration ou formalisation de la grève aurait-elle pour effet de conférer une immunité à ces salariés individuels qui participent au mouvement de grève?

L'INDIVIDU ET L'ACTION DU GROUPEMENT

La question précédent se pose dans toute son acuité à l'endroit de personnes qui ne sont que de simples salariés de l'entreprise (A.); le fait que certains d'entre eux aient par ailleurs assumé une fonction syndicale à l'intérieur de l'association accréditée qui les représente justifie certaines précisions à leur endroit: seraient-ils, de ce fait, des salariés plus vulnérables que les autres? (B.).

Le simple salarié

Dans les faits, a-t-on vu, la grève dont il s'agit peut être tout aussi bien le fait propre d'un groupe de salariés — une grève sauvage, sans le concours du syndicat qui les représente — qu'un refus concerté de travail à l'instigation, ou, du moins, avec le concours de ce dernier. En particulier dans ce second cas, on peut se demander jusqu'à quel point le droit entretient une vision collective de la grève: celle-ci est-elle, ou non, le fait exclusif de l'association, par rapport aux salariés qui participent à la grève?

D'emblée, il faut constater que la simple participation de l'individu à une grève illégale engage sa propre responsabilité. Ceci vaut sur le plan de la responsabilité pénale: un texte exprès du *Code du travail* prévoit, en effet, une pénalité spécifique à l'endroit du salarié qui participe à une grève illégale, sanction distinction bien entendu, de celle dont est passible l'association de salariés qui le représente⁷⁰. L'adhésion du salarié au mouvement de grève garde donc toute sa portée dans cette perspective⁷¹. Il en est de même sur le plan, cette fois, de la responsabilité civile extra-contractuelle: l'acte illégal que représente la participation à la grève illicite oblige son auteur à réparation, selon les principes généraux. Le salarié sera solidaire dans son obligation avec les autres participants au mouvement de grève illégale: autres salariés et le groupement qui les représente, selon les circonstances, que la personne lésée soit l'employeur ou un tiers⁷².

De ces importants points de vue, il faut donc poser que l'existence d'une responsabilité dite collective parce qu'engageant le groupement, ou l'association de salariés, ne fait aucunement obstacle à celle, parallèle, d'in-

dividus représentés par ce groupement. Dans cette mesure du moins peut-on affirmer avec certitude: «(l')action collective ne nie pas l'action individuelle»⁷³. Cela vaut-il également toutefois sur le plan contractuel au sens large, c'est-à-dire dans l'ordre des rapports de travail entre l'employeur et ses salariés? La nature collective de la grève s'impose-t-elle alors aussi absolument? Geste collectif, et non «simple additions de refus individuels de travailler», la grève n'engendrerait-elle ici que des conséquences à l'endroit du groupement? En bref, les salariés eux-mêmes peuvent-ils être valablement l'objet de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur en raison de leur simple participation à la grève illégale? En particulier, peut-on exciper de leur abstention du travail à cette occasion pour les congédier? Ces questions sont reliées au passage suivant du *Code du travail*: «Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out»⁷⁴.

On doit d'abord reconnaître que ce texte ne se réfère aucunement à l'existence ou à l'activité d'un syndicat accrédité. La portée qu'on pourra en venir à lui reconnaître tiendra donc à la reconnaissance par le législateur de la nature du fait de grève et non point à l'attribution du droit de grève à l'association accréditée. De fait, il est désormais acquis que ce texte, dont le libellé ne qualifie pas la grève, s'applique aussi bien en cas de grève illégale qu'en cas de grève légale⁷⁵. Reste donc à préciser, dans tous ces cas où elle peut ainsi s'appliquer, l'effet de la disposition. Le droit positif est maintenant également bien établi à la suite, notamment, de la confirmation par la Cour suprême des vues du juge du Tribunal du travail dans l'affaire *Commercial Photo*: la disposition dont il s'agit n'a pas elle-même pour effet de faire obstacle au congédiement d'un salarié qui a participé à une grève illégale; la validité du geste de l'employeur s'établira en faisant appel à d'autres normes⁷⁶. Il demeure néanmoins ici d'intérêt de revenir succinctement sur les thèses qui ont en cours antérieurement à l'intervention de la haute instance. Elles mettaient en effet en cause la portée juridique de la grève⁷⁷.

Pour les uns, le législateur, dans cet article 110 du *Code*, avait pris acte de la nature collective de la grève et en avait tiré en quelque sorte un corollaire: le lien individuel d'emploi ne saurait être mis en cause par un geste d'ordre collectif, la grève (ou le lock-out). Mise à l'écart, en premier lieu, de la thèse voulant que la participation à une grève (légale aussi bien qu'illégale) ait pu signifier de la part du salarié-gréviste une volonté de mettre fin à son contrat individuel de travail. Selon l'explication ainsi écartée, l'employeur n'aurait eu qu'à constater, à partir de la participation du salarié à la grève, la volonté de ce dernier de se situer en marge de son contrat de travail, celle de démissionner; rejet également de la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la participation à la grève pour mettre fin au lien

d'emploi, cette fois par un geste exprès de sa part, le congédiement. En somme, quel que soit le mode de terminaison du contrat retenu, la grève ne pouvait plus avoir un effet de rupture. On consacrait législativement son effet uniquement suspensif: suspension, en l'occurrence, de l'obligation d'exécuter les principales prestations reliées au contrat individuel de travail, la prestation du travail et le paiement de salaire correspondant. Que l'employeur puisse congédier au seul motif de la participation à la grève nierait en fait ce caractère uniquement suspensif de la grève et ferait renaître en pratique l'effet de rupture de celle-ci écarté expressément par le législateur⁷⁸. Pour les autres, la même disposition ne visait, que la grève soit légale ou illégale, qu'à empêcher l'employeur de se prévaloir de cette prétendue démission du salarié participant⁷⁹. C'est précisément parce que le lien de salarié n'est pas ainsi automatiquement rompu, disait-on, que l'employeur peut subséquemment y mettre fin par un congédiement.

Les tenants de l'une et l'autre thèse ont tour à tour invoqué des arguments exégétiques. Plus fondamentalement, et non sans une bonne part de vérité, on a aussi posé pour conclure au maintien de la possibilité de congédier en raison de la simple participation à une grève illégale qu'«... il est faux de prétendre que la responsabilité du groupe absorbe la responsabilité des individus au point de faire disparaître celle-ci. Acte collectif, la grève n'entraîne pas de ce fait l'irresponsabilité individuelle (...)»⁸⁰. Cette proposition est certes exacte s'agissant, a-t-on vu, de la responsabilité du salarié sur les plans pénal et délictuel; toutefois le droit de congédier présuppose l'existence d'une faute contractuelle. L'employeur n'a pas en effet pour mission de sanctionner l'application de la loi, que ce soit sur le plan pénal ou délictuel. Force est donc de revenir à cet égard à la question initiale: l'article 110 du *Code* emporte-t-il, à l'occasion d'une situation de grève (ou de lock-out), une suspension de l'obligation de prestation de travail? Dans l'affirmative, on ne saurait pouvoir conclure à un manquement à une obligation de travailler du salarié, sur le plan de la responsabilité contractuelle ou du droit disciplinaire, s'il y a convention collective, du seul fait de sa participation à la grève. Le résultat, dans la mesure où il découlerait ainsi uniquement du texte en cause, doit être le même indépendamment du caractère légal ou illégal de la grève, distinction non contenue dans le texte, comme l'a d'ailleurs reconnu la jurisprudence, a-t-on vu, s'agissant, du moins, de son domaine d'application. Si l'article 110 du *Code* ne permet pas à un employeur de conclure à la démission du salarié qui participe à une grève légale, pareillement ne le peut-il pas la grève étant, cette fois, illégale. Si cette conséquence contractuelle du défaut de travail se trouve ainsi écartée en raison de la disposition législative, celle-ci n'empêche-t-elle pas également l'employeur de faire grief de cette même absence de prestation de

travail à l'occasion d'un congédiement, que la grève soit légale ou illégale? Le législateur aurait ainsi imposé intégralement la thèse de la grève-suspension et exclu totalement celle de la grève-rupture. Un tel résultat n'est pas si surprenant. Politiquement, en assurant ainsi généralement le maintien du statut de salariat durant la grève ou de lock-out (légal ou illégal) le législateur aurait voulu protéger le salarié, dans la mesure de sa sécurité d'emploi, en reconnaissant sa «situation généralement «isolée», soit par rapport au gigantisme de l'entreprise, soit par rapport à l'ampleur de l'action collective, le plus souvent d'instigation syndicale»⁸¹. D'un point de vue juridique, expliquera-t-on cette fois, le législateur aurait reconnu la nature essentiellement collective de la grève (ou du lock-out) et aurait en conséquence bien démarqué l'agir collectif et ses effets par rapport aux individus. En ce sens comprendrait-on qu'il ait voulu distinguer le «geste collectif, la responsabilité collective du geste et (...) la responsabilité du salarié pris individuellement»⁸².

La jurisprudence relative à la portée de l'article 110 s'est élaborée, on le sait, principalement à l'occasion de recours fondés non pas directement sur cette disposition, mais bien plutôt sur les articles 15 et suivants du *Code du travail*, lesquels établissent le recours devant le commissaire du travail notamment, en matière de congédiement illégal dit «pour activités syndicales». Poser que l'article 110 rendait impossible à l'employeur de congédier le salarié en raison de sa simple participation à une grève illégale signifiait, relativement au recours engagé, que l'employeur ne pouvait trouver dans ce motif «cette autre cause, juste et suffisante» qui lui était nécessaire pour renverser la présomption à l'effet que le salarié congédié avait été congédié à cause de l'exercice d'un droit lui résultant du *Code du travail*. Précisons en passant que l'exercice du droit dont il s'agit ne saurait correspondre à la participation à la grève illégale; si la présomption existe en faveur du salarié, c'est plutôt en raison de l'exercice d'un droit, comme par exemple l'appartenance syndicale, ou encore, l'exercice d'une fonction syndicale légitime⁸³. En l'absence, donc, d'une telle «autre cause de congédiement», l'illégalité de ce geste était établie et celui-ci se voyait anéanti dans ses effets. La Cour suprême ayant écarté ce courant, on ne peut maintenant parvenir au même résultat à l'occasion de semblables recours que dans certains cas de grèves seulement et, sans faire appel, du moins aussi directement, à l'article 110. Le congédiement sera jugé illégal s'il est établi qu'il a eu lieu en raison de la participation à une grève légale, celle-ci représentant elle-même l'exercice d'un droit reconnu («résultant» dit dans la loi) par le *Code du travail*. Si, au contraire, la grève est illégale, y participer ne saura manifestement constituer l'exercice d'un droit. Néanmoins, en certaines circonstances, il sera possible d'établir que ce geste, invoqué par l'employeur pour justifier le

congédiement, n'est, en réalité qu'un faux prétexte pour masquer un congédiement motivé en réalité par l'exercice par le salarié d'un droit résultant du *Code du travail* et se manifestant dans une activité distincte, bien entendu, de la participation à la grève illégale⁸⁴.

Mais, le congédiement motivé par la participation à une grève illégale peut être l'occasion d'autres recours; il peut ainsi donner lieu, selon les cas, à un contrôle de la part des tribunaux civils, s'il s'agit d'un recours mettant en cause l'inexécution de prestations découlant d'un contrat individuel de travail; il peut aussi s'agir d'un recours arbitral, soit à l'occasion d'un congédiement que l'on prétend «injuste», aux termes de la loi établissant des normes minimales de travail,⁸⁵ soit à l'occasion d'un congédiement que l'on prétend contraire à la norme posée par une convention collective, le cas échéant, relativement à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur⁸⁶. Si la portée limitée reconnue par la jurisprudence à l'article 110, c'est-à-dire l'interprétation voulant que la disposition n'empêche pas de congédier à l'occasion d'une grève illégale, mais qu'elle n'empêche que la rupture automatique du lien de salariat, s'impose également à l'occasion de tels recours (et on ne voit pas pour quelle raison l'interprétation consacrée en droit positif ne s'imposerait pas ainsi uniformément), on est alors conduit à préciser l'existence et la nature de l'obligation violée. Réitérons ici que l'on ne saurait simplement voir en l'employeur le gardien de la loi qu'il n'est pas. Ce n'est pas à lui de sanctionner la violation de l'interdiction de la grève pendant la convention établie par le *Code du travail*. La faute pouvant ainsi conduire au congédiement, si faute il y a, ne peut être que contractuelle. Cette nature contractuelle s'entendra strictement si le salarié voit ses conditions de travail régies par un contrat individuel de travail; on pourrait aussi vouloir, le cas échéant, se référer à une conduite pouvant donner lieu à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur selon une convention collective. Distinguons donc la situation selon que le salarié est régi ou non par un tel régime collectif de travail.

Dans le premier cas, la participation du salarié à la grève illégale emporte un manquement substantiel de sa part au contrat individuel de travail, soit un défaut d'exécuter la prestation de travail convenue. Selon le cas et les circonstances, le tribunal civil, ou encore, l'arbitre chargé de disposer d'une situation de congédiement pourra avaliser le congédiement. Il en serait évidemment autrement si la jurisprudence avait accepté de voir en l'article 110 du *Code* une disposition consacrant entièrement la thèse de la suspension de l'obligation d'exécuter la prestation de travail à l'occasion de toute grève. Toutefois, même dans cette hypothèse, on aurait encore pu tenter de relier la participation à la grève illégale à l'obligation générale de loyauté envers l'employeur que renferme implicitement du contrat de travail. La jurisprudence ne semble toutefois pas avoir eu à se prononcer à ce sujet.

Si, par contre, une convention collective lie un salarié au moment où celui-ci participe à une grève illégale — et la grève sera normalement illégale du fait qu'elle aura cours durant cette convention⁸⁷ — à quelle norme l'arbitre de griefs se référera-t-il pour conclure à un manquement de la part du salarié-gréviste? Le tribunal arbitral, on le sait bien, a pour fonction, généralement, de s'assurer que la sanction imposée par l'employeur, est proportionnée au manquement du salarié. Il doit y avoir, dit-on généralement «juste cause de congédiement»⁸⁸. En fait, on conviendra que la gravité des effets de la participation du salarié à la grève illégale puisse varier concrètement selon les circonstances⁸⁹. Sur le plan juridique, toutefois, encore ici, comment préciser la norme violée? Peut-on encore parler d'un manquement substantiel et non justifié à l'obligation de travailler qui incombe au salarié, tout comme on le pouvait en l'absence de convention collective? En l'absence d'un énoncé exprès de telle obligation dans celle-ci, peut-on conclure à l'existence d'un contenu implicite et dont l'effet serait en quelque sorte d'y incorporer le contenu obligationnel inhérent au contrat individuel de travail, lequel inclut notamment l'obligation de fournir le travail convenu? Cette démarche serait peu conforme à la nature de la convention collective⁹⁰. Dans la négative, devrait-on plutôt conclure à une violation du contenu implicite d'un contrat individuel de travail? Ce raisonnement oblige à voir dans le contrat individuel plus qu'un simple acte d'embauchage dont l'effet est de déclencher l'application de la convention collective à l'endroit du salarié⁹¹. Il suscite une difficulté juridictionnelle plus grave: l'arbitre n'a pas compétence pour assurer l'exécution du contrat individuel de travail; sa juridiction se limite à la convention collective⁹².

On parle avec plus d'à-propos de «faute contre l'entreprise»,⁹³ encore qu'il reste, même dans cette perspective, à identifier la norme méconnue. Celle-ci apparaîtra manifestement, le cas échéant, dans une disposition expresse de la convention réitérant substantiellement, tant à l'endroit du syndicat signataire qu'à celui de salariés qu'il représente, l'obligation légale de paix pendant la convention. On pourrait même prétendre qu'une telle disposition conventionnelle qui n'obligerait explicitement que le syndicat accrédité signataire lie également les salariés qu'il représente⁹⁴. En l'absence d'un texte exprès, se repose le problème déjà abordé de l'existence d'une obligation de paix implicite, inhérente à la convention, obligation envisagée cette fois-ci dans ses effets sur les salariés eux-mêmes. M. le juge de Grand-pré, dissident dans l'arrêt *McGavin Toastmaster Ltd.*, posait dans ces termes l'existence d'une telle obligation:

«L'obligation de l'employé de servir son employeur n'apparaît pas en toutes lettres dans la convention collective et peut être considérée comme découlant du droit général. Selon moi, cette obligation est également imposée par la con-

vention collective car le Syndicat doit s'assurer que les membres de l'unité respecteront la loi, y compris l'obligation de ne pas priver l'employeur de sa main-d'oeuvre en déclenchant une grève illégale. À mon avis, tel est le principe qui se dégage de Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union confirmé à [1961] O.R. 438 et plus tard par cette Cour; la clause d'interdiction de grève dans cette affaire-là ne crée aucune différence d'ordre juridique avec la situation en l'espèce.»⁹⁵

Ce passage affirme l'«obligation de l'employé de servir son employeur», d'abord indépendamment de la convention collective, puis en fonction de celle-ci. Dans le premier cas, on retrouve la difficulté relative au contenu possible du contrat individuel en présence d'une convention collective. M. le juge Laskin, de la majorité dans le même arrêt, énonce plutôt l'avis voulant que «... s'il faut attribuer un objet aux questions de répudiation et de violation d'une disposition fondamentale, on doit s'adresser à la convention collective»⁹⁶. S'agissant en second lieu de la convention collective, affirmer que l'obligation de travailler «découle du droit général» semble postuler l'application à l'endroit de la convention collective de l'article 1024 C.c., tout comme si elle était un contrat civil, à moins que l'on ne choisisse bien de voir dans cette convention collective, directement cette fois, une obligation de paix implicite, comme semble l'indiquer la seconde partie de la citation analysée. La substitution législative de l'arbitrage obligatoire à la grève en tant que moyen d'assurer l'effet obligatoire de la convention collective nous a déjà paru aller dans ce sens. Il y aurait alors lieu de reconnaître à l'obligation implicite de paix un contenu semblable à celui de la clause expresse, tant à l'endroit des salariés que du syndicat signataire. La convention dans son ensemble leur imposerait de ne point faire grève, en principe, pendant sa durée, indépendamment de la prohibition législative spécifique à ce sujet qu'est l'article 106 du *Code du travail*⁹⁷. Il deviendrait ainsi acceptable que l'employeur puisse exercer son pouvoir disciplinaire pour sanctionner, non pas le manquement à la loi, mais bien plutôt la dérogation à la convention collective que représente la participation à une grève illégale, ce, bien entendu, sous réserve du contrôle de l'arbitre du caractère juste et raisonnable de la sanction, selon les circonstances de l'espèce⁹⁸.

Le salarié qui assume une fonction syndicale

Le salarié, qui assume une charge syndicale au sein d'un groupement relié à l'entreprise où il travaille risque, lors de conflits de travail, d'être amené à faire des choix onéreux: ce qui peut lui paraître lié à l'avancement des intérêts du groupe auquel il se rattache ainsi plus intensément que l'ensemble des autres salariés l'emportera-t-il, non seulement sur les obligations

que l'ordre social peut rattacher à cette fonction syndicale, mais aussi sur celles qui lui incombent envers l'employeur en tant que salarié? Dans quelle mesure le statut syndical particulier de ce salarié pourra-t-il lui être opposé s'il contrevient à ces obligations?

Pertinence du statut syndical

Le droit pénal du travail prévoit une amende quotidienne plus élevée dans le cas de l'«officier ou représentant d'une association» qui déclare, provoque ou participe à une grève illégale au regard du *Code du travail*, par rapport aux autres personnes non ainsi visées, dont les simples salariés. Ces responsables syndicaux sont passibles des mêmes peines que l'employeur ou l'association elle-même⁹⁹.

Sur le plan civil également, le tribunal chargé d'apprécier la responsabilité extra-contractuelle découlant d'une situation de grève illégale posera normalement que le responsable syndical est assujetti à un devoir relativement plus intense que celui qui incombe aux salariés simplement représentés par le syndicat. Selon la nature des fonctions exercées et compte tenu de l'ensemble du contexte, le comportement prudent du responsable syndical voudra, a-t-on vu, que celui-ci non seulement s'abstienne lui-même de participer au mouvement de grève illégal et, à plus forte raison, d'inciter autrui à s'y engager; il devra même contribuer, par des moyens appropriés, à la répression de la grève¹⁰⁰. Le fait d'occuper une importante charge syndicale portera à présumer de l'expérience du titulaire et de sa connaissance de l'illégalité de la grève¹⁰¹. Concrètement, le dirigeant syndical, compte tenu de la nature de la fonction occupée, pourra être conduit à informer les salariés, par des moyens appropriés, de l'illégalité de leur geste, à les menacer, même, de sanctions syndicales s'ils le mettent à exécution, ou encore, s'ils ne renoncent pas à sa poursuite¹⁰². En certaines circonstances, le dirigeant syndical se trouvera astreint à un comportement de cette nature même si le groupement auquel il se rattache n'a pas acquis par l'accréditation le statut de représentant officiel d'un groupe de salariés¹⁰³. Un tel devoir d'un comportement, en somme démobilisateur, par rapport au geste collectif illégal découle simplement de l'acceptation de responsabilités à l'intérieur d'un groupement organisé. En fait, les situations les plus courantes maintenant correspondent à des grèves déclenchées pendant le cours d'une convention collective; elles correspondent alors à la présence d'une association accréditée dans l'entreprise et elles ont déjà, de ce fait, été analysées.

Ainsi responsable en tant que dirigeant syndical, le salarié qui assume cette fonction est-il, doit-on maintenant se demander, assujetti à un com-

portement semblable à l'endroit de l'employeur en raison du fait qu'il est aussi un salarié à l'emploi de ce dernier? En d'autres termes, l'employeur peut-il, se situant cette fois sur le terrain du rapport du travail — et non plus sur celui de la responsabilité délictuelle — justifier l'exercice de son pouvoir disciplinaire à l'endroit du salarié-dirigeant syndical par le non-accomplissement des devoirs que l'on vient d'évoquer?

Plusieurs décisions arbitrales avaient justifié l'imposition de peines plus sévères à l'endroit de leaders syndicaux en raison de leur participation à une grève illégale. Il leur incombait, par rapport aux autres salariés, avait-on posé, de s'efforcer d'empêcher la poursuite de la grève illégale, par des incitations appropriées; au minimum, leur qualité de dirigeant syndical exigeait qu'ils donnent l'exemple de la non-participation¹⁰⁴. Or, en principe du moins, cette prise de position semble maintenant écartée.

Non-pertinence du statut syndical

La légalité même du geste de l'employeur qui singularise ainsi, en lui imposant une peine disciplinaire plus sévère, le salarié qui a assumé une charge syndicale est contestable: ne porte-t-on pas atteinte, de ce fait, au droit d'association, lequel comprend celui de pouvoir, sans entraves, participer à la gestion des affaires du groupement¹⁰⁵? Certes, un employeur peut imposer une sanction disciplinaire au salarié qui a assumé une charge syndicale, mais il ne peut le faire que dans une perspective de stricte égalité par rapport aux sanctions qu'il impose, on pourrait imposer, aux autres salariés. Majorer la sanction du dirigeant syndical par rapport à celle qu'il impose aux autres salariés qui ont eu une conduite semblable, ce, au motif que le dirigeant syndical devait faire montre d'un *leadership* particulier revient à tenir compte d'une façon déterminante et indue de la fonction syndicale exercée: «L'employeur ne doit pas pouvoir juger de la conduite syndicale des officiers et leur appliquer des mesures disciplinaires si, à son sens, ils remplissent mal ces fonctions. Ce serait, par voie détournée, contrôler le syndicat, contrôler le choix des représentants et le rôle des officiers»¹⁰⁶. Le geste de l'employeur peut alors donner ouverture au recours prévu aux articles 15 et suivants du *Code du travail*, qui protège le salarié congédié, suspendu ou déplacé en raison de l'exercice d'un droit lui résultant de ce *Code*.

La non-pertinence de l'exercice d'une fonction syndicale s'affirme aussi sur le plan du rapport de travail entre le salarié et l'employeur. Le courant arbitral prônant la thèse opposée n'était pas unanime. On avait aussi posé que le salarié n'assumait une charge syndicale qu'à l'endroit du syndicat et que, s'il le faisait d'une façon déficiente, le recours devait être dirigé contre ce dernier¹⁰⁷. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Douglas Air-*

craft, a bien semblé se rallier autour du principe voulant que l'exercice d'une fonction syndicale n'engendre pas d'obligations d'ordre contractuel envers l'employeur et à la charge de l'individu qui assume cette charge¹⁰⁸. Selon les propos de M. le juge Estey:

*«Le droit n'a jamais reconnu qu'un représentant qui négocie pour un groupe d'employés a en cette qualité des obligations envers l'employeur. Il peut avoir des obligations envers la collectivité ... et il a certainement des obligations envers ceux qu'il représente, mais la structure et la nature même des relations de travail reposent sur l'autonomie en droit et en fait des représentants des parties dans le processus de négociation. Cette autonomie ne serait pas favorisée, et serait en fait détruite, si la loi imposait aux représentants des employés une obligation que la compagnie pourrait faire exécuter, ou encore une obligation dont l'inexécution exposerait le représentant des employés à une quelconque mesure disciplinaire de la part de la compagnie, en sa qualité d'employé.»*¹⁰⁹

Les sanctions imposées par l'employeur ont été retenues en fin de compte dans cette espèce parce que les salariés visés avaient, aux yeux des diverses instances, incité activement et directement d'autres salariés à s'engager dans une grève illégale et qu'ils avaient, de ce fait, failli plus gravement que ces derniers à leurs obligations de salariés envers l'employeur.

On pourrait comparer cette prise de position à un arrêt récent de la Cour suprême des États-Unis où l'on a décidé qu'un employeur ne pouvait, sans commettre une pratique déloyale, sanctionner plus sévèrement que les autres salariés un responsable syndical en raison de sa participation à une grève allant à l'encontre d'une clause expresse de non-grève dans la convention collective¹¹⁰. Le geste de l'employeur, a-t-on posé, est, en principe, contraire à l'article 8 (a) (3) du *National Labor Relations Act*, qui prohibe la discrimination relative aux conditions de travail dans le but de décourager l'appartenance syndicale. Pour qu'il en soit autrement, il faudrait que le syndicat ait antérieurement acquiescé, en des termes exprès, à la définition d'une ligne de conduite plus rigoureuse à l'endroit des responsables syndicaux et destinée à assurer le respect de la clause de non-grève durant la convention. La Cour suprême des États-Unis n'avait toutefois pas à se prononcer quant à l'imposition de sanctions plus rigoureuses envers des responsables syndicaux qui assumeraient, en d'autres circonstances, le *leadership* d'une grève illégale. Elle a décidé simplement qu'en principe le responsable syndical n'a pas à faire montre d'une conduite exemplaire particulière à la demande de l'employeur, en l'occurrence, franchir une *ligne de piquetage* dressée par un autre syndicat pour inciter les autres salariés à cesser la grève sauvage.

En dépit de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Douglas Aircraft*, la position du salarié qui assume par ailleurs une charge syndicale n'est pas si confortable, au regard de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Certes, l'employeur ne pourra pas ainsi s'en prendre à son défaut de poser des gestes incitatifs d'un retour au travail, pourvu que ce salarié s'abstienne lui-même de participer, même passivement, à la grève illégale. Si, par contre, il ne fait que participer passivement à la grève, il ne devrait connaître que le sort des autres participants, «son statut de responsable n'aggrave(nt) pas cette faute»¹¹¹. Toutefois, ne risque-t-il pas de voir interpréter son abstention concertée du travail comme une incitation indirecte de sa part à la grève, compte tenu précisément de la fonction syndicale qu'il occupe? Dans l'affirmative, son attitude serait perçue comme manquement plus grave que celui des autres salariés qui se contentent aussi de ne participer que passivement à la grève; elle pourrait ainsi conduire à l'imposition d'une sanction plus lourde à l'endroit du responsable syndical¹¹². On reviendrait ainsi simplement à ces plus anciennes décisions arbitrales percevant ainsi la simple participation à la grève illégale de la part d'un salarié ayant accepté des responsabilités syndicales¹¹³.

* * *

Ainsi, donc la plus haute magistrature vient d'affirmer qu'il en irait de l'intégrité même du fonctionnement du régime de rapports collectifs du travail établi par le législateur si le salarié devait répondre à l'employeur de l'exercice d'une fonction qu'il assume au sein du syndicat accrédité.

Mais, cette salubre prise de position ne dispense pas d'autres interrogations, cette fois, quant à ce régime de rapports collectifs lui-même. La nécessaire indépendance de fonctionnement du représentant collectif des salariés ainsi sauvegardée, l'association accréditée apparaît bien comme l'instrument d'une certaine philosophie de «paix industrielle». Ses droits de représentation et de négociation sont considérables, par rapport au droit commun. Le droit de grève préexistant des salariés lui a même été attribué. Mais, ce faisant, le législateur a domestiqué ce droit de grève: il revient au groupement syndical lui-même d'exercer le contrôle voulu sur l'ensemble des salariés qu'il représente, de manière qu'il n'y ait de grève que selon les prescriptions de la loi. Dans ce contexte, ce n'est pas sans exactitude juridique que l'on a pu écrire: «En ce siècle, l'ouvrier syndiqué se doit de réaliser qu'il a maintenant deux patrons: son chef d'entreprise et son chef syndical»¹¹⁴. Il resterait toutefois à se demander, en longue portée, si l'aménagement actuel des rapports collectifs du travail et le degré d'intégration, voire de récupération, de l'activité syndicale qu'il comporte maximise vraiment toujours le droit d'association dans une société démocratique et pluraliste.

NOTES

1 *Loi assurant la reprise des services dans les collèges et les écoles du secteur public*, P.L. 111, sanctionné le 17 février 1983, arts 5, 14 et 18.

2 *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, arts 106 et 58. La loi fédérale correspondante, le *Code canadien du travail*, S.R.C., c. L-1, interdit à un syndicat de «déclarer ou autoriser une grève», à moins que ne se réalisent certaines conditions: art. 180 (1). Voir aussi les arts 182 et 190. L'employé ne peut que participer à une grève légalement déclarée par son agent négociateur: art. 180 (2).

3 D'un point de vue terminologique on pourrait alors parler, selon le cas, d'un «boycottage simple», ou, au contraire, si un syndicat est l'instigateur de la grève, d'un «boycottage tripartite», exécuté par les salariés. Voir: M.-L. Beaulieu, «critique du jugement *Verdun Printing*», (1958) 18 *R. du B.* 161, à la p. 164.

4 Voir notamment sur ces affirmations jurisprudentielles initiales du droit de grève: C. D'Aoust et F. Delorme, «The Origin of the Freedom of Association and of the Right to Strike in Canada — An Historical Perspective», (1981) 36 *Relations industrielles* 894.

5 *Perreault c. Gauthier*, (1897-1898) 28 R.C.S. 241, en part. aux pp. 244 et 256. Voir aussi la réaffirmation du droit de grève dans: *International Ladies Garment Workers Union c. Rother*, (1923) 34 B.R. 69 aux pp. 70 et 81. (Compar. à: *Johnston c. Mackay*, (1937) 1 D.L.R. 443, (1937) 67 C.C.C. 196, (N.S. Spr. Ct.), en part. à la p. 449 de la dissidence.)

6 *Code criminel*, 1892, 55-56 Vict., c. 29, art. 518.

7 *Code criminel*, S.R.C., c. C-34, art. 380 (2).

8 *Code criminel*, 1953-54, 2-3 Eliz. II, c. 51, art. 365.

9 Voir: *Johnston c. Mackay*, *supra*, no 5. On retrouvait, sans l'exception, l'énoncé de l'infraction à l'article 521 du *Code criminel* de 1892.

10 G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1976, 8e éd., p. 644, no 1 et p. 670; voir aussi: G. Lyon-Caen, «Essai sur la singularité du droit français des luttes du travail», pp. 337 et ss. in: *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économique, 1974, en part. à la p. 343.

11 J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, Paris, P.U.F., 1975, p. 273.

12 G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *op. cit.*, *supra*, no 10, à la p. 674. H. Sinay, *La grève*, t. 6, in *Traité de droit du travail*, dir. G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1966, p. 139 et mise à jour H. Sinay et J.-C. Javillier, 1979, p. 31; J.-C. Javillier, *Droit du travail*, 2e éd., Paris, L.G.D.J., 1981, p. 530, no 640; Y. Delamotte, *Le droit du travail en pratique*, Paris, Édition d'organisations, 1983, à la p. 292.

À l'opposé du droit français, par exemple, celui de la R.F.A. entretient une conception strictement syndicale de la grève légale. Voir notamment: T. Ramm, «Federal Republic of Germany», in *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, R. Blanpain ed., Deventer, Kluwer, 1979, pp. 194 et ss., no 606 à 613; G. Halback, A. Mertens, R. Schwedes et O. Wlotzke, *Übersicht-Recht der Arbeit*, Bonn, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1981, à la p. 237.

13 G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *ibidem*, pp. 670 à 677.

14 R. BEN-ISRAËL, «Is the Right to strike a collective Human Right?», (1981) 11 *Israel Yearbook on Human Rights* 195, aux pp. 202 et sq. Voir toutefois, à l'effet qu'une loi provinciale prohibant la grève à des fonctionnaires était valide en dépit des engagements du Canada sur le plan international: *Re Alberta Union of Provincial Employees and the Crown in Right of Alberta*, (1980) 120 D.L.R. (3d) 590 (Alta Ct. of Q.B.), conf. par (1981) D.L.R. (3d) 191 (Alta

C.A.). Voir: M. Bendel, «The International Protection of Trade Union Rights: A Canadian Case Study», (1981) 13 *OH.L.R.* 169. Il serait plus difficile par ailleurs de rattacher le droit de grève à la liberté d'expression: *Re United Glass and Ceramic Workers of North America and Domglas Ltd.*, (1978) 85 D.L.R. (3d) 118 (Ont. H. Ct.).

15 Le *Code du travail* se trouve temporairement soustrait de l'application des articles 2 et 7 à 15 de la *Charte* en raison de la *Loi concernant la loi constitutionnelle de 1982*, L.Q., 1982, c. 21, art. 1. (Le *Code canadien du travail* n'a pas fait l'objet d'une semblable intervention législative.)

16 *C.t.*, art. 1 g); *C.c.t.*, art. 107. D'autres dispositions de cette dernière loi envisagent la grève tantôt comme le fait d'un groupe d'employés (arts 182, 191 (1)) tantôt comme celui d'un syndicat qui la déclare (arts 180; 182 et 190 (3) et (4)), comme le fait observer M. le juge Estey dans *Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120, à la p. 142.

17 Voir à cet égard les perceptions divergentes de la grève de la part de M. le juge Cartwright (p. 618: «... the strike with which we are concerned was an activity of the union ...») et de M. le juge Locke (p. 620: «... it is not the union that strikes but the employees ...») dans: *C.P.R. Co. c. Zambri*, [1962] R.C.S. 609 (Loi d'Ont.). Voir aussi, quant à la non-inclusion de la grève dans la compréhension des activités d'une association de salariés aux termes de l'art. 94 de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20: *Boulanger c. Leboeuf*, C.S. (Montréal), 500-05-004961-783, 3 mars 1980, *J.E.* 80-293.

18 À titre d'exemple, le refus d'accomplir des heures supplémentaires de travail, qui relèverait autrement de chacun des salariés, peut résulter en une grève s'il y a embargo de la part d'un ensemble de salariés qui se sont concertés: *Société Radio-Canada et Syndicat des employés de production du Québec*, (1981) 40 d.i. 35 (C.C.R.T.).

19 *Strasser c. Roberge*, [1979] 2 R.C.S. 953, à la p. 982.

20 Exemples: S'agissant d'une condamnation pénale d'un syndicat à l'infraction de «participation à une grève illégale»: *Direct Film Inc. c. Syndicat des employés de magasins de Direct Film (C.S.N.)*, [1982] T.T. 234; reconnaissance par le tribunal civil de la participation active d'une instance syndicale à un mouvement de grève: *Gaspé Copper Mines Limited c. United Steelworkers of America*, [1965] C.S. 51, conf. par [1967] B.R. 487 et par [1970] R.C.S. 362.

21 Les antécédents de la législation actuelle remontent à l'adoption de la *Loi instituant une commission de relations ouvrières*, S.Q., 1944, c. 30. Cette loi modifiait les statuts refondus en 1941 en y insérant le ch. 162A, *Loi des relations ouvrières*. Parmi les modifications du régime de rapports collectifs ainsi établi, notons en particulier ici l'interdiction, en principe, de la grève pendant la convention collective établie en 1961: *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q., 1961, c. 73, art. 6.

22 Envisagée isolément des autres dispositions de la loi, cet article 106 du *Code*, il est vrai, pourrait tout aussi bien laisser entendre que l'interdiction ne s'applique que si les salariés dont il s'agit sont représentés par une association. Voir en particulier l'expression «en cause» dans la disposition. Toutefois le sens de celle-ci ne peut s'établir qu'à partir d'une interprétation intégrée et téléologique de l'ensemble de la loi, ce qui conduit, comme on le verra, à poser que l'accréditation d'une association de salariés est une première condition d'une grève légale par tout groupe de salariés.

23 *C.t.*, arts 58, 109.1, 111.0.23.

24 *C.c.t.*, arts 180; 155. —

25 La distinction entre l'«acquisition» du droit de grève par l'association et les conditions de légalité de l'exercice du droit de grève a été consacrée dans: *Cité de Hull c. Syndicat des employés municipaux de la Cité de Hull Inc.*, [1979] 1 R.C.S. 476. Exemple d'une condition de légalité de l'exercice d'un droit de grève acquis: *C.t.*, art. 111.0.23 (préavis de grève dans un service public).

26 *Syndicat des employés de Uniroyal (C.S.N.) c. Union des ouvriers du caoutchouc syndétique, local 78*, [1980] T.T. 150, à la p. 170.

27 Voir cependant F. Morin, *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Les éditions Thémis Inc., 1982, à la p. 397, où l'auteur pose que le syndicat serait «... le dépositaire et non strictement le titulaire (du) droit (de grève)».

28 L'utilisation du mot «groupe» dans la définition statutaire de la grève (*C.t.*, art. 1 g)) vise une pluralité d'individus; ce «groupe» se distingue du «groupement» qu'est l'association de salariés accréditée (*Ibidem*, parag. a) et b)).

29 L'inobservation de cette obligation de ratification de la décision de faire grève ne peut donner lieu qu'à l'application d'une pénalité: *C.t.*, art. 20.4. Voir: *Syndicat des employés du théâtre St-Denis c. France Film Inc.*, [1981] C.S. 70, à la p. 73.

30 Certaines autres lois canadiennes sont à cet égard différentes. Par exemple, le *Labour Code of British Columbia*, S.B.C., 1973 (Second Session), c. 122 inclut dans sa définition de la grève l'élément de finalité suivant: «for the purpose of compelling their employer to agree to terms or conditions of employment, or of compelling another employer to agree to terms or conditions of employment of his employees, ...» (s. 1). Voir notamment: G. England, «Some thoughts on the Peace obligation», (1980) 12 *Ott. L.R.* 521, aux pp. 531 et *sq.*

31 *Aubé c. Demers*, [1977] T.T. 170.

32 Voir en ce sens: G. England, «Some Observations on Selected Strike Laws», in *Studies in Labour Law*, K.P. Swan et K.E. Swinton, ed., Toronto, Butterworths, 1983, à la p. 243. Compar.: *Progress Brand Clothes Inc. c. Ledoux*, [1978] T.T. 104.

33 Voir notamment C. D'Aoust et F. Delorme, *loc. cit.*, *supra*, no 4. Dans un autre contexte, observons que le droit français, qui consacre d'une façon générale le droit de grève, donne néanmoins lieu au contrôle judiciaire de la finalité de la grève et, en conséquence, à des prononcés d'illicéité de certaines grèves, en particulier politiques. Voir notamment: J. Savatier, «La responsabilité civile des syndicats à l'occasion des grèves», (1983) *Droit social* 175, à la p. 179.

34 Voir *supra*, no. 15.

35 Dans la veine notamment des notes de M. le juge Judson dans: *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec c. La Cie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206 et de celles de M. le juge Laskin dans: *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718.

36 En plus des décisions citées à la note 35, voir: *Harris c. Nordair*, [1976] C.S. 1051; *Cholette c. Université Laval*, C.A. (Québec), 200-09-000300-787, 22 février 1982.

37 *Lloyds Electronics Limitée c. Syndicat des ouvriers unis de l'électricité*, [1978] T.T. 193 (*contra*, en ce qui a trait au maintien de l'obligation de négociation, mais non en ce qui a trait à l'obligation de reconnaissance: *Lloyds Electronics Limitée c. Nunez*, C.S. (Montréal), 36-000154-784, 25 janvier 1979).

38 *C.t.*, art. 109.1. Voir notamment: L. Martineau, «L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec)», (1980) 35 *Relations industrielles* 555; R.-P. Gagnon, «La loi québécoise anti-briseurs de grève: efficacité encore incertaine», pp. 81 et *sq.* in: *Conférences commémoratives Meredith* (1980, McGill University). Don Mills, Richard de Boo Limited, 1981; J. Bazin, «La loi antibiseurs de grève: où allons-nous?», (1981) 41 *R. du B.* 833; P. Verge, «La protection du travail par l'injonction», (1981) 41 *R. du B.* 605, pp. 627 et *sq.*

39 *Serruya c. Université du Québec à Montréal*, [1981] C.S. 62 (en appel).

40 La *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, P.L. 17, 32e Législature, quatrième session, 1983, accentue le contrôle du syndicat accrédité sur le travail de l'unité de négociation en grève légale en ce qu'il interdit également à l'employeur «d'utiliser, dans l'établissement où la grève ... a été déclaré(e), les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ...».

41 C.t., art. 20.3.

42 Toute mésentente au sujet du non rappel au travail d'un salarié entre l'employeur et l'association accréditée devrait permettre à l'art. 110.1 de s'appliquer, cette disposition, tout comme l'art. 110 n'établissant pas de distinction en fonction de la légalité de la grève.

43 *Syndicat des employés de Uniroyal (C.S.N.) c. Union des ouvriers du caoutchouc syndétique, local 78, supra*, no 26, à la p. 170.

44 Exemple d'un tel engagement: *Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes, supra*, no 16, à la p. 142.

45 L'engagement contractuel lie le syndicat accrédité signataire de la convention, non la centrale syndicale à laquelle cette association peut se rattacher et qui est demeurée étrangère à la convention collective.

46 *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs unis du pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181; *Imbleau c. Laskin*, [1962] R.C.S. 338.

47 Voir notamment l'argumentation du tribunal d'arbitrage dans: *Re Oil, Chemical and Atomic Workers and Polymer Corp. Ltd.*, (1959) 10 Lab. Arb. Cas. 51.

48 C.t., art. 100, introduit en substance dans la législation québécoise du travail en 1961: *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, 9-10 Eliz. II, c. 73, art. 6. Dans le cas de la législation fédérale l'obligation implicite de paix se déduit plus facilement, puisque le C.c.t., à l'art. 155 (1), impose de prévoir dans la convention collective «une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective, entre les parties à la convention ou les employés liés par elle».

49 M. le juge Chouinard signale qu'il n'avait pas à se prononcer sur la question dans *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs unis du pétrole du Canada, supra*, no 46, à la p. 189.

50 Voir notamment: *Re Oil, Chemical and Atomic Workers and Polymer Corp. Ltd.*, *supra*, no 47, à la p. 39; *Canadian General Electric Co. Ltd. and United Electrical and Machine Workers of America, local 507*, (1951) 2 Lab. Arb. Cas. 608, à la p. 612. On a notamment suivi ce courant arbitral dans: *Les pâtes Domtar Limitée c. Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers (492)*, [1974] R.D.T. 169 (arb.), à la p. 194.

51 La définition souple de d'«association de salariés» (C.t., art. 1 a) laisse place aussi bien au groupement non incorporé qu'à celui qui l'est.

52 *International Brotherhood of Teamsters c. Therrien*, [1960] R.C.S. 265; *Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes, supra*, no 16, pp. 129 et sq. (contexte de common-law); *Société canadienne de métaux Reynolds c. Confédération des syndicats nationaux*, [1980] R.L. 253 (C.S.), aux pp. 366 à 368; A. Rousseau, «Les syndicats ont-ils une âme ... juridique?», (1975) 53 R. du B. can. 126.

53 C.p.c., arts 60 et 115.

54 Exemple: *Société canadienne de métaux Reynolds c. Confédération des syndicats nationaux, supra*, no 52, à la p. 366.

55 *Ibidem*; voir également: *François Nolin Ltée c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, [1972] R.D.T. 444 (C.S.); *United Aircraft of Canada Ltd. c. Travailleurs unis de l'automobile*, [1975] C.S. 272; *Association des pompiers de Montréal Inc. c. Ville de Montréal, C.A. (Montréal)*, 500-09-001280-817, 21 mars 1983, J.E.T. 83T-282.

56 Voir notamment: *Société canadienne de métaux Reynolds c. Confédération des syndicats nationaux, supra*, no 52, pp. 373 et sq.; *United Steelworkers of America c. Gaspe Copper Mines Ltd.*, [1970] R.C.S. 36; [1967] B.R. 487; [1965] C.S. 51.

57 *The Patino Mining Corporation c. Métallurgistes-unis d'Amérique (5914)*, [1967] R.D.T. 65 (C.S.); *Société canadienne de métaux Reynolds c. Confédération des syndicats nationaux, ibidem*, à la pp. 369 et 375.

58 *Goodyear Tire et Rubber Company of Canada Limited c. Union local 483 des ouvriers unis du caoutchouc*, [1975] C.S. 44.

59 *Union nationale des employés de Vickers c. Canadian Vickers Limited*, [1958] B.R. 470.

60 *Syndicat des postiers du Canada c. Santana Inc.*, [1978] C.A. 114; *Lapointe c. Syndicat des employés de l'Hôpital St-Charles Borromée*, [1980] C.A. 568; *D'Osornens c. Canadian Airlines Pilot Association*, [1977] C.P. 280 (petites créances).

61 *St-Pierre c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, [1979] C.P. 67 (petites créances).

62 Voir: M. Pépin, «L'évolution récente de la jurisprudence en matière de responsabilité civile des syndicats», (1981) 41 *R. du B.* 584.

63 Voir: L. Martineau, «La sanction pénale d'une grève illégale par le Tribunal du travail», (1981) 12 *R.G.D.* 213.

64 *C.t.*, art. 142. Selon le *C.c.t.*, la disposition *omnibus* qu'est l'article 191 pourrait s'appliquer, mais seulement sous réserve du consentement écrit du Conseil canadien des relations du travail.

65 *Direct Film Inc. c. Syndicat des employés de magasins de Direct Film (C.S.N.)*, *supra*, no 20.

66 Exemple: *Bumeda Steel Manufacturing c. Association internationale des travailleurs du métal en feuille, section locale 116*, [1977] T.T. 2. *Compar.*: *Monaghan c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5569*, [1971] T.T. 327 (dissociation active de l'exécutif syndical du mouvement de grève de certains des membres du syndicat).

67 Exemple: *Bourret c. Syndicat national des employés de l'Institut Albert-Prévost*, [1972] T.T. 110.

68 Voir *supra*, no 1 pour un exemple récent. D'autres lois du genre sont recensées dans: J.-L. Dubé, «Les lois spéciales de retour au travail adoptées au Québec — description et fondement», (1978) 2 *R.D.U.S.* 360.

69 Voir, *passim*, G. England, *loc. cit.*, *supra*, no 32.

70 *C.t.*, art. 142. En principe du moins, tout comme dans le cas du syndicat, cette possibilité est également ouverte selon la législation fédérale: la disposition *omnibus* qu'est l'article 191 du *C.c.t.* pourrait s'appliquer, mais seulement sous réserve du consentement écrit du Conseil canadien des relations du travail; en fait, ce dernier organisme sera plutôt porté à privilégier des formes d'interventions moins répressives, en l'absence d'éléments aggravant la participation de l'employé à la grève illégale.

71 Exemple: *Strasser c. Roberge*, *supra*, no 19.

72 Exemple d'une condamnation solidaire: *Société canadienne de métaux Reynolds Ltée c. Confédération des syndicats nationaux*, *supra*, no 52. À noter toutefois que les individus atteints avaient par leur comportement actif dépassé la simple participation à la grève illégale; en pratique, la simple participation individuelle à une grève illégale n'est pas souvent l'occasion de recours civils en dommages-intérêts.

73 Notes de M. le juge Brière in *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, [1978] T.T. 8, à la p. 22.

74 *C.t.*, art. 110. (Une disposition correspondante de la loi fédérale, le parag. (2) de l'art. 107 *C.c.t.* («Aucune personne ne cesse d'être un employé ... du seul fait qu'elle cesse de travailler par suite d'un lock-out ou d'une grève ...»), doit cependant, à la différence de la législation québécoise, se lire avec un autre passage de la loi traitant directement du congédiement en cas de grève, l'art. 184 (3) (c), qui n'interdit cette mesure que dans le cas de participation à une grève légale, ce qui laisse évidemment ouverture au congédiement s'il s'agit de participation à une grève contraire à cette loi, en ce sens du moins que le geste de l'employeur ne saurait alors être taxé de «pratique déloyale».

75 *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, [1978] C.A. 416, à la p. 418 (conf. par la Cour suprême; voir *infra*, no 76). On écarte ainsi certains énoncés à l'effet contraire; ex.: *Stuart Limitée c. Syndicat national des employés de la compagnie Stuart Ltée (C.S.N.)*, [1977] S.A.G. 5, à la p. 10 (arb.).

76 *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, à la p. 543.

77 Voir sur la question: G. Nadeau, *Le statut du salarié-gréviste québécois*, Québec, P.U.L., 1981, en part. aux pp. 55 à 97.

78 *Vandal c. Ambulance Paul Georges Godin Ltée*, [1976] T.T. 141, à la p. 145; *Agence Provinciale (Québec) 1972, Inc. c. Alain*, [1977] T.T. 155, à la p. 164. (Il demeurerait toutefois possible, selon ce courant, de sanctionner des gestes illégaux autres que la simple participation à une grève illégale et commis à l'occasion de celle-ci: *Mussens Equipement Limited c. Pelletier*, [1978] T.T. 73).

79 *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, *supra*, no 75, à la p. 13.

80 *Ibidem*, p. 22.

81 *Mussens Equipement Limited c. Pelletier*, [1978] T.T. 73, à la p. 84.

82 *Vandal c. Ambulance Paul Georges Godin Ltée*, *supra*, no 78, à la p. 144.

83 La Cour suprême, dans *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, *supra*, no 76 établit bien cette distinction, à la différence de la Cour d'appel, même si elle rejette finalement le pourvoi à l'encontre de l'arrêt de cette dernière.

84 Voir notamment: *Barette-Chapais Ltée c. Brière*, C.A. (Montréal), 500-09-001647-817, 5 août 1982, *J.E.T.* no T82-562 (permission d'appeler refusée par la Cour suprême, 23 novembre 1982; *Fournier c. La Fleur d'Oranger Inc.*, T.T. (Québec), 200-28-000205-820, 4 février 1983.

85 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 124; *C.c.t.*, art. 61.5. Exemple: *Bastien c. Kraft Ltée*, S.A. 124 83 11C, 13 avril 1983, *J.E.T.* 83T-444. Un arbitre pourrait aussi être saisi du congédiement en vertu du *Code du travail*, s'il s'agissait d'un congédiement consécutif à une grève survenue pendant la période au cours de laquelle l'employeur est assujéti au maintien des conditions de travail: *C.t.*, arts 59 et 100.10; *C.c.t.*, arts 148 et 160 (4) et (5).

86 *C.t.*, arts 100 et 100.13; *C.c.t.*, arts 155 et 157.

87 *C.t.*, art. 107; *C.c.t.*, art. 155 (1).

88 *C.t.*, art. 100.13; *C.c.t.*, art. 157 (d).

89 Exemple: *Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée c. Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan de Shawinigan*, [1981] S.A.G. 1845 (arb.) — (on était toutefois en présence de circonstances dépassant la simple participation, qui, seule, nous retient ici). Voir notamment la jurisprudence arbitrale citée aux pp. 393 et *sq.* in: C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie no 13, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982; voir aussi les considérations de M. le juge Brière, à qui les cours supérieures ont reproché en définitive de se comporter comme un arbitre, dans: *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, *supra*, no 75, à la p. 25: «Les grèves ne sont pas toutes de même nature, ou de même gravité. Certes, il n'y a pas de degré dans l'illégalité; une grève illégale n'est pas plus ou moins illégale selon les circonstances; mais la faute de participation à une grève illégale est plus ou moins grande selon les circonstances: une grève sauvage pendant la durée d'une convention collective, sans négociation ni préavis, se distingue d'une grève commencée prématurément la veille du jour où elle est légale; une grève illégale d'une heure n'a pas la même importance qu'une grève d'un mois; et la faute du pompier ou du policier, dont la grève toujours illégale, met en danger la santé ou la sécurité publique, est certainement plus grande que celle d'un gréviste ordinaire».

90 Si le contrat individuel subsiste pendant la convention collective, comme le veut la position traditionnelle énoncée par la Cour d'appel dans *Association catholique des institu-*

tions du district no 16 c. *Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, [1947] B.R. 703, à la p. 712, c'est le contenu de cette dernière qui se transpose dans le contrat individuel, et non l'inverse.

91 Contrairement, notamment, à la position de M. le juge Laskin dans: *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, *supra*, no 35, à la p. 727.

92 Voir notamment: *Ville de Montréal-Est c. Gagnon*, [1978] C.A. 100.

93 M. Le juge Brière in: *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, *supra*, no 73, à la p. 24. A rapproché aussi de la notion de faute grave (*misconduct*) utilisée par M. le juge Pigeon dans: *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. c. McConnell*, [1980] 1 R.C.S. 245, aux pp. 256 et 257; il ne s'agissait toutefois pas, dans l'espèce, d'une simple participation à la grève illégale, mais plutôt d'une incitation à celle-ci.

94 Compte-tenu du rôle du représentant collectif des salariés que la loi reconnaît au syndicat accrédité signataire; voir en part., *C.t.*, art. 67.

95 *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, *supra*, no 35, à la p. 732.

96 *Ibidem*, à la p. 726.

97 Voir C. D'Aoust et L. Verschelden, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, Monographie 8, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1980. Les auteurs, en l'absence d'une «clause explicite», semblent plutôt se situer uniquement sur le plan de la responsabilité extra-contractuelle. Voir en part. p. 47, no 110 et p. 61.

98 Voir *supra*, no 89.

99 *C.t.*, art. 142. Exemple: *Bourret c. Gervais*, [1972] T.T. 177.

100 *Société canadienne de métaux Reynolds c. Confédération des syndicats nationaux*, *supra*, no 52, aux pp. 356 à 358. Sur les difficultés concrètes de certaines de ces situations, voir F. Morin, *op. cit.*, *supra*, no 27, à la p. 404. Dans un contexte différent, en l'occurrence celui de l'Angleterre, le rapport *Donovan* signalait en 1968: «Trade union leaders do exercise discipline from time to time, but they cannot be industry's policemen. They are democratic leaders in organisations in which the seat of powers has always been close to the members». Citation tirée de: J. Clark et Lord Wedderburn, «Modern Labour Law: Problems, Functions and Policies», in: *Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund*, Lord Wedderburn, R. Lewis et J. Clark, ed., Oxford, Clarendon Press, pp. 127 et s., à la p. 200.

101 *Ibidem*, à la p. 350.

102 *Ibidem*, à la p. 358.

103 Exemple d'une grève illégale de reconnaissance: *United Steelworkers of America c. Gaspe Copper Mines Ltd.*, *supra*, no 56.

104 Exemple: *Dominion Textile Limitée c. Fédération canadienne des travailleurs du textile Inc.*, (1978) S.A.G. 5, à la p. 10. Voir aussi: *Rayonnier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1125*, (1977) S.A.G. 13. Il s'agissait toutefois d'une incitation active à la grève; on s'appuie sur les principes réitérés, en pareille occasion, dans: *Re Mine, Mill and Smelter Workers, local 598 and Falconbridge Nickel Mines Ltd. (No 1)*, (1961) 12 Lab. Arb. Cas. 113.

105 Voir en ce sens: C. D'Aoust, L. Leclerc, G. Trudeau, *op. cit.*, *supra*, no 89, à la p. 212.

106 M. le juge Morin dans: *La Compagnie Price Ltée c. Gagné*, [1982] T.T. 471, à la p. 485.

107 *Quebec North Shore and Labrador Railway c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, (1974) S.A.G. 2082 (arb.). M. le juge Masson dans le jugement *Reynolds*, *supra*, no 52, reconnaissait lui-même l'existence d'une telle distinction dans la mesure où l'on choisit de se placer dans le contexte du rapport employeur-salarié:

«Ce que nous venons de dire et de citer n'implique pas que les agents de griefs et les officiers de syndicat, individuellement, ont des obligations et des devoirs plus lourds à l'égard de leur employeur ...» (p. 351).

¹⁰⁸ *Douglas Aircraft Co. of Canada c. McConnell*, *supra*, no 93. Voir les notes de M. le juge Pigeon, majoritaire, à la p. 256 et celle de M. le juge Estey, (partiellement dissident sur la question de savoir si l'un des individus à qui l'employeur avait imposé une sanction avait conservé le statut de salarié), à la p. 281.

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ *Metropolitan Edison Co. c. N.L.R.B.*, 103 S. Ct. 1467 (1983).

¹¹¹ *Les ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord c. Domglass Inc.*, (1981), S.A.G. 918, à la p. 935 (arb.).

¹¹² Voir à cet effet G. England, *loc. cit.*, *supra*, no 32, à la p. 275. Par ailleurs, dans *Gagné c. Hilton Québec*, T.T. (Québec), 200-28-000035-821, 3 décembre 1982, J.E.T. 83T-21, on a affirmé la légalité, au regard des arts 15 et *sq.* C.t., d'un congédiement d'un chef syndical qui, à la différence des autres salariés, avait activement incité ceux-ci à un ralentissement illégal de travail.

¹¹³ Voir notamment *Re Mine, Mill and Smelter Workers, local 598 and Falconbridge Nickel Mines Limited (No. 1)*, *supra*, no 104, à la p. 118.

¹¹⁴ M. le juge Masson dans *Goodyear Tire et Rubber Company of Canada Ltd. c. Union locale 483*, *supra*, no 58, à la p. 52.

Unionizing the Strike

The system of collective representation and negotiation established by the *Quebec Labour Code*, more particularly, the limitations imposed upon the exercise of the right to strike, have substantially altered this right. It is no longer to be equated to the factual — and legal — notion of a strike, «a concerted cessation of work by a group of employees», as was originally the case. Indeed, the right to engage in a strike must have previously been «obtained» by the certified association representing the strikers if the strike is to be legal. Contrary to more liberal systems, the *Quebec Labour Code* entertains an «organic» conception of the strike. Part V of the *Canada Labour Code* is basically similar in this respect.

Such a discrepancy between the notion of a legal strike and the original notion of a strike could eventually raise questions as to possible infringements of freedom of association guaranteed by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, particularly so if the limits imposed upon this form of collective action were to be extended to political strikes. More immediately, the article examines the contractual, as well as extra-contractual, responsibility of the certified association in the case of a wildcat strike by employees it represents. The former perspective requires an examination of the existence and extent of the so-called «peace obligation» incumbent upon the contracting association during the collective agreement, more specifically of the possibility of this obligation's being implied in the agreement.

The second part of the text is devoted to the legal situation of the individual employee who participates in an illegal strike within the above-described union-oriented framework of the right to strike. As in the previous case involving the union itself, «contractual» responsibility — widely conceived so as to include the examination of disciplinary action under a collective agreement — raises difficulties of its own, considering the possible effect of Section 110 of the *Labour Code*: «No person shall cease to be an employee for the sole reason that he has ceased to work in consequence of a strike ...». Finally, does the employee who has accepted a command post within the union owe a higher duty to the employer than other employees?

In spite of a negative answer to this last question, a global view of the system leads the author to conclude that, as a counterpart to the extensive rights conferred upon the certified union, the original right to strike has been domesticated to a considerable extent.