



LES GRÈVES ET LES LOCKOUTS SONT EXCESSIFS

Jean-Claude Bernatchez, Ph. D,

Cet article est publié dans la *Revue internationale sur le travail et la société* mentionnée en bas de page et accessible au lien suivant : http://www.uqtr.ca/revue_travail

Le syndicalisme est révélateur du caractère démocratique de la société. Les pays qui ne le reconnaissent pas offrent généralement des salaires indécents. Dès lors, les classes populaires sont incapables d'acheter les produits des entreprises. Cet état de pauvreté est la triste réalité de la majorité des 195 pays du monde. Ainsi, la démocratie industrielle est, pour l'essentiel, observable

Revue internationale sur le travail et la société, Vol 20, No 1, janvier 2022

en Amérique du Nord et en Europe occidentale. Ailleurs dans le monde, sauf exception, un leader syndical risque sa vie du simple fait d'exister.

Le recours à la grève fluctue selon les pays

Comme le montre une comparaison internationale réalisée par l'institut économique de la Fondation européenne Hans-Böckler, le recours à la grève est de nos jours très variable selon les pays¹. Le Canada se classe au troisième rang des pays occidentaux avec un niveau élevé de recours à la grève, avec 87 jours annuels de grève ou lockouts par 1,000 travailleurs. La France occupe la première place avec 114 jours suivi par la Belgique avec 91 jours. C'est une piètre performance par rapport à l'Allemagne (18 jours), États-Unis (6 jours) et la Suisse (1 jour). Les pays qui recourent le moins à la grève présente tout de même un niveau de vie intéressant. Par conséquent, la qualité des conditions de travail, selon les pays, n'est pas une assurance d'une qualité de vie exemplaire. Une négociation patiente avec un mécanisme d'échange approprié sont porteurs d'un meilleur espoir pour les travailleurs. Néanmoins, selon le Centre d'observation de la société², le recours à la grève fut en en déclin de 1995 à 2019 mais il tend à rebondir, la pandémie aidant, depuis quelques années.

Le recours au lockout n'est pas généralisé à l'extérieur de l'Amérique

Et comme si les grèves n'étaient pas assez, s'ajoutent les lockouts en contexte américain. Pourtant, en Europe occidentale, le lockout automatique n'existe pratiquement pas. Par conséquent, nul besoin d'être devin pour comprendre

que notre système de relations de travail est violent parce qu'il a la propriété, qu'il s'agisse d'une grève ou d'un lockout, de fermer totalement l'entreprise. Curieusement au Québec, la grève partielle ou ciblée est interdite³. Certains modèles européens de relations de travail, comme celui de l'Allemagne, nous rappellent qu'il n'y a pas lieu de fermer globalement les entreprises pour négocier des conditions de travail décentes. Il suffit d'un dialogue social patient, inséré dans une structure appropriée, et centré sur l'efficacité.

La négociation collective est un droit fondamental au Canada

Au nom de la liberté d'association, la Cour suprême du Canada, en 2007 a érigé la négociation collective en droit constitutionnel dans l'affaire *Health Services and Support*⁴. Selon la Cour, Reconnaître que le droit des travailleurs de négocier collectivement est inhérent à leur liberté d'association réaffirme les valeurs de dignité, d'autonomie de la personne, d'égalité et de démocratie, intrinsèques à la *Charte canadienne des droits et libertés*.



La grève est un droit constitutionnel

Par son Arrêt *Saskatchewan*⁵ en 2015, a fait de l'exercice de la grève, un droit fondamental. Cela étant, un gouvernement ne peut plus, comme il le faisait par le passé, interdire la grève, imposer les salaires et obliger retour au travail.

Revue internationale sur le travail et la société, Vol 20, No 1, janvier 2022

S'il est tenu d'autoriser l'exercice de la grève, il peut, à contrario, établir des services essentiels à respecter. Le *Tribunal administratif du travail*, dans l'affaire CSN c CIUSSS Ouest de l'Île⁶ a confirmé, suite à l'Arrêt Saskatchewan précité, que pour donner emprise au droit de grève, les services essentiels exigés par l'État devaient être véritables et légitimes. En clair, un gouvernement ne saurait limiter excessivement le droit de grève en fixant des services essentiels qui incluraient des emplois qui ne le seraient pas.

Le droit au lockout devrait être contraint

Dans la recherche d'un régime de relations de travail moins violent, l'usage du lockout devrait être interdit ou autorisé exceptionnellement si son recours est nécessaire à la survie de l'entreprise. C'est le système qui prévaut notamment en Allemagne⁷. Souvent, le contrat collectif de travail n'est pas synallagmatique dans le sens suivant : il y a une partie forte et une partie faible. Par exemple, si l'employeur est une compagnie multinationale, il est plus légalement plus fort que le syndicat des travailleurs. En présence d'une convention collective non synallagmatique, le droit au lockout devrait être contraint.

La négociation collective : un système qui fonctionne

Par ailleurs, si notre système de relations de travail connaît des ratés, la vaste majorité des négociations collectives se règlent sans grève ni lockout. Donc, le bât blesse pour une faible proportion des négociations collectives. Le

système de négociation collective présent en Occident fonctionne bien généralement. Il est l'expression du caractère démocratique de la société.

L'État peut jouer un rôle préventif

L'obligation de maintenir des services essentiels, lors d'une grève, dans les secteurs publics, réduit ses effets pernicioeux. Dans tous les cas, l'État pourrait jouer davantage une carte préventive. Par exemple, les tensions patronales-syndicales, sur les régimes de retraite, s'atténueraient en présence d'un système universel convenable de rentes géré par l'État.

Parfaire le mode d'échange entre les acteurs sociaux

Quant au droit de grève, il doit être maintenu tenant compte de l'Arrêt Saskatchewan précité de la Cour suprême. En outre, la grève partielle ou ciblée devrait être accessible, ce qui pourrait limiter l'usage de la grève générale. Il s'impose en outre de repenser le mode d'échanges entre les acteurs sociaux, sous l'angle d'une négociation collective mieux structurée et guidée. La voie d'une meilleure responsabilisation des acteurs sociaux transite notamment par une meilleure participation ouvrière à la gestion des entreprises.



CONCLUSION

Revue internationale sur le travail et la société, Vol 20, No 1, janvier 2022

Ayant pris racine dans les manufactures américaines du 19^e siècle, notre système de relations de travail n'a jamais vraiment été réfléchi en tenant compte de la nécessaire juxtaposition des besoins des travailleurs, des entreprises et de la société. Repensé, il devrait induire des conditions de travail décentes sans devoir fermer complètement les entreprises comme il le fait présentement. Dans l'ensemble, les grèves et les lockouts sont excessifs.

La négociation collective est un droit fondamental. Elle révèle en outre le caractère démocratique de la société. En outre, en cas de blocage, elle induit le droit de recours à la grève, elle aussi érigée en droit constitutionnel. Autrement, le droit de négocier perdrait son sens fondamental. Finalement, les parties pourraient s'inspirer de modèles en vigueur dans d'autres sociétés qui offrent des conditions de travail décentes dans le cadre d'un système réfléchi et patient de négociation collective. Quant au lockout, il devrait être contraint en présence d'un contrat collectif de travail non synallagmatique. En clair, il pourrait être autorisé si l'employeur fait la preuve de son caractère incontournable tenant compte de la pérennité de son projet d'affaires.

¹ <https://fr.statista.com/infographie/4953/nombre-de-jours-de-travail-perdus-pour-fait-de-greve-pour-1000-salaries-par-pays/>

² <https://www.observationsociete.fr/travail/la-greve-un-phenomene-en-declin.html>

³ Bernatchez Jean-Claude (2019), Les tribunaux québécois interdisent la grève ciblée, *Revue internationale sur le travail et la société*, Vol. 1, No 1, pp. 10-14

⁴ Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27 (CanLII), [2007] 2 RCS 391

⁵ Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015, CSC 4, 1 RCS 245

⁶ Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal — CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, 2017 QCTAT 4004

⁷ L. Fulton (2013) La représentation des travailleurs en Europe. Labour Research Department et ETUI. Réalisé avec l'aide du [Réseau SEEurope](#), publication en ligne, disponible sur : <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux>