



## **LES TRIBUNAUX INTERDISENT LA GRÈVE CIBLÉE OU PARTIELLE**



Jean-Claude Bernatchez, Ph. D.,  
Professeur titulaire, Relations industrielles,  
Université du Québec à Trois-Rivières

Tout commence en mai 2016 lorsque le Syndicat des professionnels (es) du Gouvernement du Québec (SPGQ) annonce une grève partielle ou ciblée à durée illimitée devant se tenir au Ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF) à compter du 3 juin 2016 à de 00 h 01. Or l'unité d'accréditation du SPGQ se situe au niveau de l'ensemble du gouvernement dont le ministère précité n'est qu'un segment.

Le 30 mai 2016, le Gouvernement du Québec adresse une demande d'ordonnance au Tribunal administratif du travail « TAT », fondée sur les articles 111.16 et suivants du *Code du travail*. Essentiellement, il demande au tribunal de déclarer illégale la grève appréhendée par le SPGQ au motif qu'elle ne vise pas la totalité des salariés de l'unité de négociation que représente le Syndicat des professionnels (es) du gouvernement du Québec. Il allègue en outre que cette modulation de la grève annoncée la rend incompatible avec l'entente de services essentiels convenue. Finalement, le 2 juin 2016, le Tribunal administratif du travail (TAT) déclare que le SPGQ ne peut déclarer la grève qu'à l'égard de la totalité des salariés compris dans son unité de négociation<sup>1</sup>. La Cour supérieure<sup>2</sup> et la Cour d'Appel<sup>3</sup> ont appuyé le jugement du Tribunal administratif du travail.

Cette problématique posée ici est originale. Normalement, un employeur préfère une grève partielle ou ciblée à une grève générale. Or dans l'affaire sous-rubrique, c'est le contraire. Par exemple, en Europe, les grèves partielles sont courantes. *À priori*, il n'y a pas de raison d'affaire qui fasse en sorte qu'un employeur conteste une grève partielle alors qu'il accepterait en contrepartie une grève générale comme l'a fait le Gouvernement du Québec dans l'affaire du SPGQ. En outre, la grève ciblée était implicitement permise avant l'introduction des dispositions anti-briseurs de grève dans le *Code du travail* du Québec en 1978. En effet, avant cette date, lorsqu'une grève générale était déclarée, un employeur pouvait y faire travailler des salariés de l'unité syndicale. Ces derniers étaient alors qualifiés de briseurs de grève ou de scabs. Depuis 1978, seuls les cadres de l'entreprise peuvent remplacer la main d'œuvre en grève.

Selon le Tribunal administratif du travail, les 17,000 professionnels du SPGQ ne forment qu'une seule unité syndicale dans un seul établissement, en l'occurrence l'ensemble des ministères du Gouvernement du Québec. Cette unité d'accréditation ne peut faire l'objet d'un fractionnement en autant de segments qu'il existe de ministères au Gouvernement du Québec. Cette conception du TAT s'appuie notamment sur l'article 109.1c du *Code du travail* qui prévoit qu'il est interdit à un employeur « *d'utiliser, dans l'établissement où la grève a été déclarée, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ...* ». Par ailleurs, le *Code du travail* n'indique pas clairement qu'une grève ciblée est interdite. Par conséquent, d'une certaine façon, les dispositions anti-briseurs de grève et sur les services essentiels du *Code du travail* pourraient aussi valoir, dans le cas d'une grève ciblée, en s'appliquant à un segment spécifique de l'unité syndicale. Mais cette option fut rejetée par les tribunaux québécois.

Si l'article 109,1 du *Code du travail* précité, a comme effet d'imposer l'exercice uniforme du droit de grève pour l'ensemble des membres de l'unité syndicale, la grève ciblée est illégale. En outre, même si chaque ministère était considéré comme un établissement distinct, le Gouvernement du Québec ne pourrait utiliser les salariés d'un autre ministère pour remplacer la main-d'œuvre en grève en vertu de l'article 190.1d qui stipule qu'un employeur ne peut « *utiliser dans un autre de ses établissements où la grève ou le lockout a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lockout* ». C'est sur cette base que le Tribunal administratif du travail a rejeté la grève ciblée. Cela dit, dans la perspective d'une grève ciblée, des services essentiels pourraient être négociés pour le segment d'entreprise touché, ce qui serait susceptible de la rendre acceptable.

Ce qui précède invite à une réflexion sur les régimes québécois et canadien de relations de travail construits à partir de la *Loi Wagner* adoptée aux USA en 1935<sup>4</sup>, laquelle est fondée sur l'unité syndicale de site et le monopole de représentation du syndicat. Avant l'entrée en vigueur des dispositions anti briseurs de grève (art 109 du *Code du travail*) un employeur pouvait faire travailler de la main-d'œuvre refusant d'exercer leur droit de grève. En clair, il pouvait remplacer une partie de la main-d'œuvre en grève par des scabs (briseurs de grève). Pour contrer cela, les grévistes érigeaient des lignes de piquetage parfois houleuses. Mais le Québec a modifié son *Code du travail* afin d'interdire l'utilisation des briseurs de grève. Cette idée provient de la grève de la United Aircraft de 1974 qui en avait fait un enjeu. Comme les dispositions anti-briseurs de grève ont servi de points d'ancrage au Tribunal administratif du travail pour interdire la grève ciblée, ce dernier l'aurait logiquement autorisé en l'absence de dispositions anti briseurs de grève.

Le SPGQ a choisi de formuler une demande de révision judiciaire à la Cour suprême qui devra déterminer si, dans la fonction publique du Québec, les salariés d'une même unité de négociation, dispersés dans divers ministères du Gouvernement du Québec, peuvent déclencher une grève dans un seul ou plusieurs segments de ladite unité d'accréditation. Il s'agit au fond de savoir si une entreprise aussi grande qu'un gouvernement autorise un fractionnement par ministère à des fins de relations de travail comme c'est le cas dans d'autres organisations publiques comme la Société des alcools du Québec.

Le concept d'entreprise fonctionnelle autoriserait-il une vie syndicale par ministère suffisamment forte pour fractionner en pratique l'unité syndicale lorsqu'il s'agit d'exercer le droit de grève ou de lockout. Au plan sociologique, le fait que chaque ministère possède un budget distinct et une

autonomie administrative élevée favorise une interprétation autorisant la grève ciblée. C'est dans ce contexte qu'une grève qui ciblerait un seul segment de l'entreprise serait admissible. Dans ce cas, les dispositions sur les services essentiels et anti-scabs s'appliqueraient pour le ministère en grève.

L'exercice de la grève ciblée est-il un droit fondamental ? La Cour suprême dans l'Arrêt Saskatchewan<sup>5</sup>, précise que dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. Il n'est pas seulement dérivé du droit à la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Advenant la rupture de la négociation de bonne foi, la faculté de cesser collectivement le travail est une composante nécessaire du processus grâce auquel les travailleurs peuvent continuer de participer véritablement à la poursuite de leurs objectifs liés au travail. Le droit de grève jouit de la protection constitutionnelle en raison de sa fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective.

**À titre de conclusion**, le *Code du travail* définit la grève « *comme la cessation concertée du travail par un groupe de salariés* » (Art 1.g Ct). L'exercice de la grève ciblée contribuerait à la flexibilité du régime québécois de relations de travail. En outre, il s'inscrirait peut-être dans la vision exprimée par la Cour suprême sur le droit de grève dans l'Arrêt Saskatchewan précité. Il appartient donc à la Cour suprême de clore le débat quant à la grève ciblée. D'ici là, elle demeure interdite. Mais son exercice, en autant qu'il soit balisé, contribuerait potentiellement à réduire les conséquences économiques des conflits ouvriers et accentuerait d'une certaine manière l'originalité du régime québécois de relations de travail.

---

<sup>1</sup> Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, 2016 QCTAT 3282 (CanLII)

<sup>2</sup> Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec c. *Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 1927 (CanLII)

<sup>3</sup> Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec, 2018 QCCA 2161 (CanLII)

<sup>4</sup> Le *National Labor Relations Act* (« Loi nationale sur les Rapports Syndicaux ») ou *Wagner Act* est une importante loi fédérale américaine signée en 1935 pendant le New-Deal de Franklin D. Roosevelt. Elle défend les droits syndicaux des salariés du secteur privé.

<sup>5</sup> Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan, 2015-01-30, CSC 44, RCS 244