



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## CIRCULAIRE D'INFORMATION

*Le présent document est une circulaire d'information préparée par le personnel du CCRI. Elle fournit des renseignements généraux aux employés, aux syndicats et aux employeurs, pour les aider à mieux comprendre le fonctionnement du Conseil. La présente circulaire est un outil informel et, par conséquent, elle ne lie pas le Conseil.*

### **N° 06 – Grèves et lock-out illégaux**

#### **La négociation collective**

Les grèves et les lock-out sont des éléments légitimes du processus de négociation collective.

Le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* reconnaît que les employés peuvent légalement faire la grève contre leur employeur et que les employeurs peuvent légalement avoir recours au lock-out contre leurs employés, afin de contraindre ou de persuader « l'autre partie » d'accepter des conditions d'emploi, **pourvu qu'ils le fassent conformément aux dispositions du Code.**

Le *Code* renferme de nombreuses dispositions conçues pour aider les parties à résoudre leurs différends dans le contexte de la négociation collective, notamment la nomination de conciliateurs, de commissions de conciliation, de commissaires-conciliateurs et de médiateurs spéciaux du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) de Travail Canada. Ceux-ci ont pour tâche d'aider les employeurs et les syndicats à s'entendre sans avoir recours à des « moyens de pression économiques ». C'est seulement une fois que ces démarches ont été tentées et que le ministre du Travail est convaincu que l'aide d'un tiers ne servira plus à rien que les parties peuvent légalement faire la grève ou déclarer un lock-out.

La convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur constitue une entente sur les conditions d'emploi et sur d'autres questions pour une période précise; cette entente lie le syndicat, l'employeur et les employés membres de l'unité de négociation. Elle doit avoir une durée d'au moins un an et doit compter un mécanisme de règlement des différends qui découlent de son application ou de son interprétation. Ce mécanisme, qu'on appelle habituellement la procédure de règlement des griefs, doit prévoir l'arbitrage obligatoire par une tierce partie indépendante.

Par conséquent, comme la convention collective prévoit une procédure de règlement des griefs pour trancher les différends, les grèves ou les lock-out sont interdits pour la durée de la convention collective.

## Qu'est-ce qu'une grève ou un lock-out?

Le paragraphe 3(1) du *Code* définit la grève et le lock-out de la façon suivante :

- « grève » S'entend notamment d'un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci.
- « lock-out » S'entend notamment d'une mesure – fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés – prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi.

## Quand les grèves ou les lock-out sont-ils illégaux?

Les grèves ou les lock-out sont toujours illégaux si les employés ne sont pas représentés par un syndicat, ou s'ils sont représentés par un syndicat et que les conditions stipulées dans le *Code* concernant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out n'ont pas été remplies.

Le *Code* dispose que la procédure d'arbitrage des griefs est la méthode appropriée de règlement des différends portant sur l'interprétation et l'application des dispositions d'une convention collective (qu'on appelle parfois conflits de « droits »), tant que la convention collective est en vigueur. Bien que les grèves et lock-out soient des tactiques de négociation collective légitimes, lorsque les parties veulent faire des pressions économiques sur leur vis-à-vis pour lui faire accepter les dispositions d'une nouvelle convention collective (qu'on appelle parfois conflits d'« intérêts »), les syndicats et les employeurs ne sont pas autorisés à déclencher une grève ou à déclarer un lock-out tant que les mécanismes de règlement des différends prévus par le *Code* n'ont pas tous été utilisés.

Les dispositions d'une convention collective continuent de s'appliquer après sa date d'expiration, jusqu'à ce que les mécanismes de règlement des différends prévus par le *Code* aient tous été utilisés, et que 21 jours se soient écoulés depuis la date où le ministre du Travail a « autorisé les parties à procéder ». Dans le cadre juridique du règlement des différends liés à la négociation collective prévu par le *Code*, ce ne sont pas les grèves et les lock-out eux-mêmes qui sont réglementés. Ce qui est réglementé, c'est le moment auquel les parties peuvent y avoir recours. Pour plus de détails, voir les alinéas 89(1)a) à f) du *Code*.

## Exemples de grèves et de lock-out illégaux

Le Conseil canadien des relations industrielles interprète chaque situation dans son contexte, mais...

Il est illégal que des employés fassent la grève pour tenter de faire reconnaître leurs droits de négociation collective par l'employeur, au lieu d'avoir recours au processus d'accréditation.

Les grèves et lock-out découlant des frustrations causées par la lenteur de la négociation collective, les journées d'occupation ou d'étude ou les autres arrêts de travail concertés par tous les employés ou un certain nombre d'entre eux, en raison de différends du travail (sous-traitance, mesures disciplinaires contre un délégué syndical, par exemple) sont illégaux s'ils se produisent avant que le droit de grève ou de lock-out ait été acquis.

Pour qu'il y ait grève ou lock-out au sens du *Code*, il n'est pas nécessaire que les employés quittent leur travail ou qu'ils dressent une ligne de piquetage.

Le Conseil peut aussi considérer les activités suivantes comme des grèves illégales :

- l'interdiction ou le refus concerté de faire des heures supplémentaires, même si dans certains cas la convention collective contient une disposition prévoyant le surtemps volontaire;
- le refus de manipuler de la « marchandise visée par une grève », quand ce refus n'est pas prévu par la convention collective;
- le refus de traverser la ligne de piquetage d'un autre syndicat, quand ce refus n'est pas prévu par la convention collective;
- la grève du zèle, par exemple le ralentissement du trafic dans le secteur ferroviaire.

Le Conseil peut également juger qu'il y a lock-out illégal quand l'employeur met des employés à pied ou qu'il ne rappelle pas au travail des employés mis à pied, en transférant leur travail à une autre de ses entreprises, et ce, afin de les contraindre à accepter de nouvelles conditions de travail.

## **Piquetage**

Le *Code* renferme des dispositions limitant le droit des employés de participer à une grève, mais il ne prévoit rien quant au lieu, à la durée et à la manière de faire du piquetage.

La réglementation des activités de piquetage relève des autorités de la province où ces activités ont lieu. Les autorités compétentes, telles qu'un tribunal ou un conseil des relations du travail selon la juridiction, peuvent rendre une injonction restreignant le piquetage afin de limiter le nombre de piqueteurs et les endroits où ils peuvent circuler, mais le Conseil n'a pas ce pouvoir.

## **Approche et rôle du Conseil**

Le Conseil répond aux demandes de déclaration de grèves et lock-out illégaux de façon à corriger la situation, sans porter de jugement de valeur. Il a pour principal objectif de mettre fin à l'arrêt de travail le plus vite possible et de ramener tout le monde au travail, plutôt que de punir le syndicat et les employés, ou l'employeur.

Le Conseil et ses agents des relations industrielles (ARI) cherchent au besoin à découvrir la cause sous-jacente du conflit, et ils peuvent tenter de le régler sans formalités par des discussions directes avec les parties, quelquefois sur les lieux mêmes de l'arrêt de travail. Dans les cas où les mêmes parties continuent de participer à des arrêts de travail illégaux, le Conseil transigera avec

ces parties de façon sévère et pourra prendre tous les moyens à sa disposition pour que la loi soit respectée.

L'approche du Conseil est compatible avec sa responsabilité globale, qui consiste à favoriser des relations constructives et harmonieuses entre les syndicats et les employeurs. Par conséquent, le Conseil accorde une priorité absolue aux demandes de déclaration de grèves et lock-out illégaux et mène les procédures de ce genre le plus rapidement possible, qu'elles soient officielles ou non.

## **PRÉSENTATION DE DEMANDES**

### **Quelle est la première étape?**

Il est préférable que les parties téléphonent au [bureau du Conseil](#) le plus proche pour l'avertir de ce qui risque de se produire ou de la présentation imminente d'une demande. Une fois prévenu, le personnel du bureau régional du Conseil peut évaluer la situation et envisager des moyens d'y faire face. Un agent des relations industrielles peut être chargé d'aider les parties à régler leur différend, sans formalités, pendant que le greffier informe le Conseil et prend des dispositions pour la constitution d'un banc du Conseil et pour la tenue d'une audience, le cas échéant.

### **Quand une demande officielle peut-elle être présentée?**

Un employeur peut présenter une demande devant le Conseil quand il estime qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève interdite par le *Code*, ou que des employés participent à une grève de ce genre. De même, un syndicat peut présenter devant le Conseil une demande alléguant qu'un employeur a déclaré ou provoqué un lock-out contrevenant au *Code*.

Il n'est pas nécessaire d'attendre que la grève ou le lock-out ait commencé pour présenter une demande. Si une partie a de bonnes raisons de croire qu'une grève ou un lock-out risque de se produire, elle peut présenter une demande « anticipée ». Cela dit, il est préférable de téléphoner au bureau du Conseil le plus proche pour bien comprendre les exigences du Conseil; cet appel téléphonique informe le Conseil et son personnel de la situation et de la présentation imminente d'une demande.

### **Comment faut-il faire pour présenter une demande?**

Le Conseil n'a pas de formulaire particulier à cet effet. La demande doit être présentée par écrit, conformément aux articles 34 ou 35 du Règlement du Conseil, et comprendre les renseignements suivants :

- les noms, adresses et numéros de téléphone et de télécopieur des personnes visées par la demande, y compris les syndicats, les employés et leurs représentants;
- les détails pertinents sur les événements qui ont provoqué l'arrêt de travail et les raisons pour lesquelles le requérant l'estime illégal;
- les mesures de redressement réclamées au Conseil;
- une copie de la convention collective pertinente.

La demande peut être envoyée au greffier par porteur, par un service de messagerie ou par télécopieur, au bureau du Conseil le plus proche.

Si le requérant réclame une audience publique immédiate, il doit envoyer une copie de sa demande aux personnes visées et faire connaître au Conseil la date, l'heure et le mode de signification de ces copies. Cette procédure importante permet au Conseil de fixer l'audience dans un délai très court.

### **Qu'est-ce qui se passe ensuite?**

Quand il a reçu une demande officielle, le Conseil en accuse réception et s'assurera que tous les syndicats, employeurs ou personnes nommés recevront une copie de la demande et de tous les documents déposés. Ces personnes peuvent déposer une réponse écrite à la demande dans les délais fixés par le Conseil.

S'il semble que la situation s'améliorerait ou que les parties bénéficieraient de l'aide d'un agent des relations industrielles, le greffier en nomme un. L'agent désigné s'efforce au besoin de découvrir la raison sous-jacente de l'arrêt de travail et de collaborer avec les parties pour aboutir à une entente qui permettrait de mettre fin à l'arrêt de travail et d'éviter d'autres procédures plus contraignantes.

Pendant ces démarches, le Conseil évalue l'urgence de la situation. Il peut prendre des dispositions pour former un banc du Conseil et fixer une date d'audience. L'audience a habituellement lieu dans la localité où l'arrêt de travail s'est produit.

L'agent peut poursuivre les démarches jusqu'à l'audience, s'il semble qu'un règlement reste toujours possible. Si les parties s'entendent sur un règlement, l'audience est annulée. Par contre, si elles ne s'entendent pas, l'agent n'informe pas le Conseil du contenu de ses discussions préalables avec les parties.

Le Conseil accorde une priorité absolue au traitement des demandes de déclaration de grèves et lock-out illégaux. Si le bureau régional du Conseil a été prévenu que la demande sera bientôt présentée, le Conseil et son personnel ont plus de temps pour prendre les dispositions nécessaires à l'intervention d'un agent et à la tenue de l'audience.

### **Audience**

Si le différend ne peut être réglé autrement, le Conseil tient une audience publique avant de prendre une décision.

Le Conseil entend des témoignages et des arguments qui doivent l'aider à décider s'il y a effectivement ou s'il y aura une grève ou un lock-out au sens du *Code* et si l'arrêt de travail est illégal, pour ensuite pouvoir déterminer la mesure de redressement qui s'impose. Normalement, il doit donc être informé de la nature de l'arrêt de travail, par exemple une grève du zèle, l'interdiction de faire des heures supplémentaires ou le refus des employés de traverser une ligne de piquetage, et savoir si les parties sont liées par une convention collective en vigueur, si les

dispositions du *Code* sur le règlement des différends ont toutes été invoquées et si les critères exposés à l'article 89 du *Code* ont été respectés. Le Conseil peut chercher à obtenir l'accord des parties sur certains faits afin d'accélérer le déroulement de l'audience. Il évite d'adopter une approche légaliste.

Compte tenu de l'urgence des demandes de ce genre, le Conseil poursuit normalement l'audience sans interruption jusqu'à ce que les parties aient fini de présenter leurs positions et qu'il ait obtenu toute l'information dont il a besoin pour rendre sa décision. Il se retire ensuite pour délibérer et il peut faire connaître sa décision aux parties oralement quelques heures après la fin de l'audience. Lorsqu'une ordonnance en bonne et due forme s'impose, elle est normalement rendue peu de temps après l'audience.

### **Mesures de redressement**

Le *Code* donne au Conseil le pouvoir de prendre diverses mesures de redressement lorsqu'il conclut à l'existence de grèves ou de lock-out illégaux.

Le Conseil peut déclarer qu'une grève est illégale, que le syndicat a déclaré ou autorisé une grève et que les employés y participent ou y participeront vraisemblablement. Il peut aussi rendre une ordonnance « de ne pas faire » :

- enjoignant au syndicat d'annuler sa décision d'autoriser la grève et d'en informer les employés;
- interdisant aux employés de participer à la grève;
- enjoignant aux employés de s'acquitter de leurs fonctions;
- sommant le syndicat de porter l'ordonnance à la connaissance de ses membres.

Le Conseil peut aussi déclarer que l'employeur a déclaré un lock-out ou qu'il est sur le point d'en déclarer ou d'en provoquer un. Il peut aussi rendre une ordonnance « de ne pas faire » :

- interdisant à l'employeur de déclarer ou de provoquer le lock-out;
- enjoignant à l'employeur de mettre fin au lock-out et de permettre aux employés de retourner au travail;
- enjoignant à l'employeur de porter l'ordonnance à la connaissance de ses employés;
- accordant aux employés un dédommagement pour les pertes subies au titre de leur salaire pendant le lock-out illégal.

Comme dans toutes les démarches qui précèdent l'audience, le Conseil se concentre sur la solution des problèmes, lorsqu'il doit décider des mesures de redressement nécessaires après avoir conclu à l'existence de grèves ou de lock-out illégaux; il tient compte dans chaque cas du climat des relations du travail et n'opte pas toujours pour un redressement d'ordre purement juridique. C'est ainsi, par exemple, qu'il peut refuser de rendre des ordonnances une fois les grèves et lock-out terminés. Lorsqu'il constate qu'un syndicat n'a ni autorisé, ni déclaré une grève, il peut simplement ordonner aux employés de s'acquitter de leurs fonctions. Dans un cas où le syndicat avait volontairement annulé son autorisation de participer à des activités qui, selon le Conseil, constituaient une grève illégale, aucune ordonnance n'a été rendue. Dans un autre cas,

après avoir conclu à l'existence d'une grève illégale, le Conseil n'a pas rendu d'ordonnance, mais plutôt chargé un agent de suivre la situation. Par contre, dans les cas où des syndicats ou des employeurs continuent à provoquer des arrêts de travail illégaux, le Conseil est prêt à envisager des mesures plus radicales pour s'assurer qu'on exécute ses ordonnances.

### **Exécution des ordonnances du Conseil**

L'approche que le Conseil a adoptée pour formuler des ordonnances adaptées à chaque cas l'assure que presque toutes les parties et personnes visées les acceptent sans se faire prier.

Toutefois, quand l'ordonnance n'est pas respectée, les parties peuvent demander au Conseil de la déposer à la Cour d'appel fédérale, où elle a le même poids qu'un arrêt de la Cour elle-même. L'exécution de l'ordonnance relève dès lors de la Cour fédérale plutôt que du Conseil, de sorte que, si elle n'est pas exécutée, les responsables sont passibles de poursuites pour outrage au tribunal.

Les grèves et lock-out illégaux sont des infractions prévues au *Code* passibles de lourdes amendes sur déclaration de culpabilité. Toutefois, nul ne peut intenter de poursuites contre des syndicats, des employeurs ou leurs représentants sans avoir obtenu le consentement du Conseil. Le Conseil fait alors enquête sur les motifs de l'infraction et peut ou non consentir aux poursuites, selon les circonstances.

*Révisée 2001*