

À PROPOS DES GRÈVES PERLÉES, DU ZÈLE ET AUTRES ACTIONS COLLECTIVES : LES FRONTIÈRES DU DROIT DE GRÈVE EN DÉBAT

Martin Gallié*

RÉSUMÉ

Après avoir défendu le contraire pendant des décennies, la Cour suprême du Canada a finalement reconnu en 2015 que la liberté d'association, garantie par l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, protège le droit de grève. La portée pratique de cette consécration constitutionnelle suscite des débats mais elle apparaît dans tous les cas limitée. Pour le moment, sauf exceptions, le droit de grève ne protège que les travailleurs et les travailleuses syndiqués-es, lors des rares périodes de négociations collectives et en cas d'arrêt complet du travail uniquement. Ce texte analyse cette dernière limite.

Concrètement, les actions collectives alternatives à l'arrêt complet du travail, telles que les grèves du zèle, perlées, du crayon, les occupations, etc. sont la plupart du temps considérées comme un préjudice inacceptable pour l'employeur et donc interdites. À l'aide d'une analyse de la

* Professeur de droit au département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), membre du Groupe interdisciplinaire et interuniversitaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) et de la Communauté de recherche-action sur les droits économiques et sociaux (COMRADS). Je tiens à remercier les évaluateurs et évaluatrices anonymes, le comité de rédaction de la revue et Juliette Walker-Hanley en particulier, pour leur temps, leur travail, leurs commentaires et suggestions qui ont permis de considérablement améliorer une première version de ce texte. Cette publication a bénéficié du soutien financier du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).

© Martin Gallié 2026

Citation: (2026) 71:2 McGill LJ 451 — Référence : (2026) 71:2 RD McGill 451

jurisprudence québécoise et des travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) en particulier, cet article questionne et conteste alors les frontières du droit de grève. Plus précisément, dans un contexte marqué par des « dérives autoritaires », ce texte défend la nécessité d'une définition large du droit de grève ; une définition qui protège différentes modalités de grèves et d'actions collectives alternatives à l'arrêt complet du travail, afin d'assurer une certaine effectivité à ce droit fondamental, essentiel à « la mise en valeur de la démocratie », selon la Cour suprême elle-même.

* * *

ABSTRACT

Recognized in 2015 as a fundamental right by the Supreme Court, the right to strike remains, ten years later, a rare privilege in both Canada and Quebec. It is still heavily contested and, in all cases, reserved for a minority of unionized workers, exercisable only during a strictly limited period and subject to numerous restrictions, including the maintenance of essential services. Moreover, it protects workers only in cases of a complete work stoppage, since alternative forms of collective action—such as work-to-rule actions, slowdown strikes, and workplace occupations—are most often treated as an unacceptable prejudice to the employer and are accordingly prohibited. Drawing on the work of the International Labour Organization (ILO) and an analysis of Quebec case law, this article questions and contests the boundaries of the right to strike. More specifically, in a context marked by “authoritarian drift,” this article defends a broad definition of that right, that is, one that protects various forms of strike action and collective action short of a complete work stoppage, in order to give meaningful effect to this fundamental right, which the Supreme Court itself has described as essential to “the fostering of democracy.”

Introduction	454
I. Controverses sur les fondements et les frontières du droit de grève	461
A. Le droit de grève et ses frontières à l'OIT	461
1. La consécration du droit de grève à l'OIT et sa contestation	462
2. Les modalités du droit de grève selon l'OIT	465
B. Le droit de grève et ses frontières au Canada et au Québec	470
1. La consécration du droit de grève au Canada	471
2. Les modalités du droit de grève au Québec	474
II. Une étude des alternatives à la grève <i>stricto sensu</i>	479
A. La méthodologie	479
B. L'éventail des actions collectives : de la liberté d'expression à la liberté d'association	481
C. Exemples d'actions par secteurs d'emploi	485
D. Les causes et les actions les plus fréquentes	490
III. Une définition restrictive du droit de grève	493
A. L'arsenal juridique contre les alternatives à l'arrêt de travail	493
1. L'interdiction des ralentissements d'activité « en tout temps »	494
2. L'interdiction de porter atteinte aux droits des parties	496
3. L'interdiction des actions concertées dans le secteur public	497
B. Les exceptions : les actions collectives autorisées	500
1. En période de paix industrielle	502
2. En période de négociation collective	505
Conclusion	509

À partir de là, on va à la vitesse des négos.

Des salarié-es en lutte en 2012, au Québec.

Les travailleurs qui refusent leur travail de manière insidieuse, en ralentissant les cadences ou la production, ne seront pas dignes du droit de grève; ils ne sont plus que des salariés fautifs, qui font mal leur travail.

Pierrette Rongère, 1974¹.

INTRODUCTION

LE 17 juin 2025, la mairesse de Montréal, Valérie Plante, s'impatiente². Cela fait maintenant huit jours que les employé-es de la Société de transport de Montréal (STM) sont en grève. Ils et elles dénoncent le sous-financement chronique des transports collectifs, l'insalubrité des infrastructures, la sous-traitance, la privatisation rampante de la Société et l'imposition d'horaires atypiques. En d'autres termes, ils et elles défendent très concrètement, avec des pertes de salaires, le service public des transports collectifs et donc un environnement un peu moins pollué³. Mais quelle que soit la pertinence ou l'urgence de ces revendications, la grève des transports en commun « dérange » la population; c'est du moins ce que titrent les journaux depuis une semaine. Les grévistes sont donc invité-es à user d'autres moyens pour se faire entendre, moins dérangeants, moins égoïstes, moins radicaux, plus civilisés, c'est selon. « Prenez d'autres moyens de pression ! » martèle quant à elle, la mairesse, dans les médias.

Mais quelles sont les alternatives à l'arrêt complet du travail, « moins dérangeantes », qui sont aujourd'hui autorisées au Québec?

1 Pierrette Rongère, « Rôles et conflits de rôles en droit du travail : Réflexions sur la jurisprudence » dans *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économique, 1974, 451 à la p 472.

2 Henri Ouellette-Vézina, « Prenez d'autres moyens de pression, demande Plante aux syndicats », *La Presse* (17 juin 2025) en ligne : <lapresse.ca> [perma.cc/9WMU-VSAE].

3 Ville de Montréal, « Mieux se déplacer pour moins polluer » (18 mai 2023), en ligne : <montreal.ca> [perma.cc/63CW-PTH3].

Cette question se pose d'autant plus quand on sait que les transports collectifs montréalais sont considérés comme un service essentiel et que, de ce fait, l'exercice du droit de grève est déjà strictement encadré et restreint, afin qu'il ne mette pas en danger la santé ou la sécurité publique (maintien de certaines lignes pendant la grève, limitation des jours et des horaires de grève, etc.)⁴. Les perturbations possibles par l'exercice du droit de grève sont donc déjà limitées, ce qui mine le pouvoir de négociation des syndicats. Et ce pouvoir sera davantage encore réduit dans l'avenir depuis l'adoption d'une toute nouvelle loi qui autorise le gouvernement à demander au tribunal l'interdiction de toute grève qui, selon lui, porte atteinte au « bien-être de la population »⁵.

Au-delà de ces restrictions et du Québec en particulier, la question des frontières du droit de grève, soit celle ici des actions collectives et des moyens de pression légalement protégés, s'inscrit dans un contexte plus global où l'exercice d'un arrêt total de travail est souvent si contraignant (obligations d'assurer des services essentiels, préavis, arbitrages obligatoires, risques de lois spéciales, etc.) qu'il peut perdre tout intérêt pratique⁶. Des groupes entiers de salariés privilégient ainsi d'autres modes d'actions pour tenter de peser sur les négociations, comme des ralentissements d'activités, des grèves du zèle, des heures supplémentaires, des débrayages spontanés, des occupations, etc⁷. Mais dans tous les cas, la légalité de ces actions est toujours fortement contestée par les employeurs. Dans d'autres cas, les restrictions à l'action collective sont telles que certaines professions préfèrent officiellement renoncer au droit de grève, au bénéfice d'un système d'arbitrage obligatoire⁸. Enfin et de manière plus

4 *Syndicat du transport de Montréal (CSN) et Société de transport de Montréal*, 2025 QCTAT 2204 au para 3.

5 PL 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, 1^{re} sess, 43^e lég, Québec, 2025, arts 111.22.4–22.5 (sanctionné le 30 mai 2025), LQ 2025, c 14 [PL 89].

6 Edlira Xhafa, *La fin du droit de grève? Une étude internationale sur les tendances récentes*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016, en ligne : <pinguet.free.fr> [perma.cc/4N2C-V7K2].

7 Eric Tucker, « Labour Against the Law? Contesting the Restrictive Norms of Industrial Legality Through Unlawful Strikes » (2025) 45:2 Comp Lab L & Pol'y J 342 à la p 348.

8 C'est par exemple le cas au Québec, où des juristes d'État réclament que leur rémunération soit fixée par un comité (voir « La loi pour forcer le retour au travail des

générale encore, la question des frontières du droit de grève se pose avec d'autant plus d'acuité que depuis le début des années 2010 il est la cible d'attaques frontales, orchestrées par les syndicats d'employeurs, appuyés par de puissants cabinets d'avocats (y compris canadiens) et de certains États⁹, à l'Organisation internationale du travail (OIT) et désormais à la Cour internationale de justice (CIJ)¹⁰. Bref, dans la lignée de ce qui se fait déjà au sujet des régimes autoritaires où les droits syndicaux sont très limités¹¹, ces restrictions légales et ces attaques contre le droit de grève nous obligent ici aussi, à réfléchir aux différentes actions collectives qui s'offrent aux travailleurs et travailleuses en lutte¹².

Cet article s'intéresse ainsi aux alternatives à l'arrêt complet de travail, en prenant pour terrain le Québec. Quelles sont les pratiques de résistance déployées, autres que la grève *stricto sensu*? Quelles sont celles qui sont légalement protégées par la liberté d'expression et, plus spécifiquement, par la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de grève¹³? Quelle « pression » sur l'employeur, en dehors de l'arrêt de travail complet, est aujourd'hui tolérée par la législation et les tribunaux, et pour quel motif ? En d'autres termes, donc, quelles sont les frontières du droit de grève?

juristes de l'État est inconstitutionnelle », *Radio-Canada* (19 septembre 2019) en ligne : <ici.radio-canada.ca> [perma.cc/S5HK-CG82]).

- 9 Julien Louis, « La “crise” du droit de grève à l'OIT : genèse d'une mobilisation patronale transnationale » (2022) 94:1 Crit inti 147 aux pp 157–59.
- 10 Baptiste Delmas, « La saisine de la Cour Internationale de Justice : une bonne nouvelle pour l'avenir de l'Organisation Internationale du Travail? » (2024) 2 R dr comparé travail & sécurité soc 118 aux pp 121–22.
- 11 Olena Nikolayenko, « Labor's Repertoire of Contention in an Autocracy: The Case of the 2020 Mobilization in Belarus » (2025) Soc Movement Studies 1, en ligne : <doi.org/10.1080/14742837.2025.2562889>.
- 12 Voir en ce sens les récents appels d'auteurs qui, face aux attaques contre le droit de grève et aux transformations du monde du travail, insistent sur l'urgence et la nécessité qu'il y a à réfléchir aux alternatives à la grève légale. Voir en particulier Tucker, *supra* note 8 à la p 351; Sjaak Van der Velden, « The Future of Strikes and Trade Unions » (2024) 106 Intl Lab & Working-Class History 426 à la p 428; Victor G Devinatz, « Labor's Struggle under Fordist and Post-Fordist Industrial Relations Systems in the 20th and the 21st Centuries » (2025) 28:2 J Lab & Society 303 à la p 318.
- 13 Sur le caractère indissociable de la liberté d'association, de la liberté syndicale et du droit de grève, voir notamment Janice R Bellace, « L'OIT et le droit de grève » (2014) 153:1 R inti travail 31.

L'un des tous premiers problèmes auquel on est confronté pour répondre à ces questions est que l'on sait toujours « peu de choses » [notre traduction]¹⁴ sur les moyens de pression alternatifs à la grève¹⁵, tels que la grève perlée (ralentissement de la production), la grève du zèle (application zélée des consignes patronales ou sécuritaires), la grève du crayon (ne réaliser que certaines tâches), la grève de la gratuité (laisser passer gratuitement les clients), les occupations, etc¹⁶. Les analyses et les données statistiques sur ce type de conflits restent « fragmentaires et ne sont pas disponibles sur le long terme » selon une étude de 2010¹⁷. De fait, ces actions sont difficiles à documenter. Elles ne sont pas nécessairement revendiquées par les syndicats ni rapportées par les employeurs et, dans tous les cas, les pouvoirs publics les compilent très rarement¹⁸.

Enfin, dans le champ juridique en particulier, les travaux sont davantage encore limités. Au Québec, on doit toutefois souligner la contribution au sujet d'une première recherche de Michel Coutu¹⁹ et de trois récentes

-
- 14 Sung-Chul Noh et Robert Hebdon, « Unbundling Workplace Conflict: Exploring the Relationship Between Grievances and Non-Strike Industrial Actions and the Moderating Effect of Voice Mechanisms » (2023) 65:1 J Industrial Relations 22 à la p 23 [Noh et Hebdon, « Unbundling Workplace »].
 - 15 Robert Hebdon et Sung Chul Noh, « A Theory of Workplace Conflict Development: From Grievances to Strikes » dans Gregor Gall, dir, *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Londres, Palgrave Macmillan, 2013 à la p 32 [Hebdon et Noh, « Theory of Workplace »].
 - 16 Mentionnons ici qu'après la crise de la COVID-19, plusieurs études se sont intéressées aux « démissions silencieuses » ou au « quiet quitting ». Nous n'abordons cependant pas ce type d'action qui relève davantage d'une dynamique individuelle et qui ne fait généralement pas partie des revendications syndicales (voir Amitabh Anand, Jessica Doll et Prantika Ray, « Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing » (2024) 32:4 Intl J Organizational Analysis 721).
 - 17 Kurt Vandaele, « Les statistiques de grève et leur exploitation » (2010) 34:2079 Courrier Hebdomadaire CRISP 5 à la p 27.
 - 18 Statistique Canada avait pourtant commencé à compiler certaines données sur le sujet à partir de 1999. Le programme a pris fin en 2006 (voir Statistique Canada, « Workplace and Employee Survey (WES) » (5 février 2009), en ligne : <www23.statcan.gc.ca> [perma.cc/X5S2-BVJW]). Sur ces données et les conséquences de cet arrêt, voir Noh et Hebdon, « Unbundling Workplace », *supra* note 15.
 - 19 Michel Coutu, « L'exercice de moyens de pression par les salariés en cours de convention collective : légitimité sociale et validité constitutionnelle » (2018) 59:3 C de D 533 aux pp 562-84.

études sur la liberté d'expression en milieu de travail²⁰, sur le droit de grève dans le secteur de la santé²¹ et une autre dans le secteur de l'éducation²². Mais autrement, ces questions sont principalement abordées, brièvement, dans des manuels de droit du travail²³, en marge d'articles sur les grèves dans les secteurs assujettis au maintien de services essentiels²⁴ ou dans des chroniques de jurisprudence²⁵.

En dehors du Québec, outre quelques études historiques ou de cas²⁶, on peut cependant s'appuyer sur de précieux travaux qui plaident depuis

-
- 20 Sébastien Parent, « Le contenu de la liberté d'expression en milieu de travail : libre de dire tout ce qui ne dérange pas l'employeur... » dans Barreau du Québec, dir, *Développements récents en droit du travail*, vol 533, Montréal, Yvon Blais, 2023, 3.
 - 21 Louis Guertin, « Grève et services essentiels : un casse-tête en santé » dans Barreau du Québec, dir, *Développements récents en droit du travail*, vol 574, Montréal, Yvon Blais, 2025, 223.
 - 22 Linda Lavoie et al, « Le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur de l'éducation : l'encadrement législatif de 1985 est-il toujours adéquat en 2024? » dans Barreau du Québec, dir, *Développements récents en droit du travail*, vol 558, Montréal, Yvon Blais, 2024, 29 aux pp 47–56.
 - 23 Fernand Morin et al, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, au para IV–112; Michel Coutu et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 3^e éd, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2019 aux para 462–502.
 - 24 Eric Tucker, « Regulating Strikes in Essential Services: Canada » dans Moti Mironi et Monika Schlachter, dir, *Regulating Strikes in Essential Services: A Comparative 'Law in Action' Perspective*, Alphen aan den Rijn (Pays-Bas), Wolters-Kluwer, 2018, 107 aux pp 113–35.
 - 25 Béatrice Proulx, « Moyen de pression permis dans le cadre de services essentiels » (4 juin 2024) en ligne : <rbdavocats.com> [perma.cc/77HE-4HHX]; Andrew Charbonneau, « Les moyens de pression en cours de convention collective : les récents développements jurisprudentiels sur la question » (2 mars 2023), en ligne : <rbdavocats.com> [perma.cc/BW2E-NF5M]; Dominik Danakas, « Moyens de pression illégaux dans les services publics » (20 avril 2023), en ligne (blogue) : <blogue.soquij.qc.ca> [perma.cc/7YE2-HAK8]; Sylvie Théoret, « La liberté d'expression et le droit de refuser de porter l'uniforme réglementaire » (2 mai 2017), en ligne : <blogue.soquij.qc.ca> [perma.cc/B52D-QWZU].
 - 26 En France, l'ouvrage d'Hélène Sinay et Jean-Claude Javillier sur la grève est incontournable en ce qu'il contient notamment de précieux développements sur les grèves tournantes, perlées, du zèle, etc (voir Hélène Sinay et Jean-Claude Javillier, *Droit du travail*, 2^e éd, t 6 : *La grève*, G H Camerlynck, dir, Paris, Dalloz, 1984 aux pp 34 et s). Aux États-Unis, on peut renvoyer à des travaux sur le *working-to-rule*, une expression généralement traduite par « grève du zèle », mais qui recoupe très souvent de nombreuses autres formes d'actions et de ralentissements (voir Marc J Bloch et Scott A Moorman, « Working to Rule and Other Alternate Job Actions » (1993) 9:2 Lab

des années, sans trop de succès jusqu'à présent, pour une interprétation large du droit de grève et pour y intégrer de multiples formes de résistances au travail. C'est notamment la position défendue dans d'innombrables avis et rapports du Comité de la liberté syndicale (CLS) et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT. C'est également la position de quelques auteur-es qui défendent l'idée que, pour « sauver le droit de grève », il faut élargir sa définition et admettre qu'il protège d'autres moyens de pression que l'arrêt complet du travail, comme la grève des heures supplémentaires, du zèle ou de la gratuité par exemple²⁷.

Et c'est précisément dans la continuité théorique de ces derniers travaux que nous souhaitons situer cette recherche sur les alternatives à la grève. À cette fin et pour mettre en lumière les débats théoriques sur les frontières du droit de grève, nous mettrons dans un premier temps en rapport la définition du droit de grève telle qu'elle est défendue par les organes de l'OIT avec celle actuellement retenue par le droit et la jurisprudence au Québec. Ce travail permet de constater que, contrairement à ce qui est préconisé par l'OIT, le droit de grève au Québec est défini de manière très restrictive, puisque tout ralentissement d'activité est interdit ainsi que de nombreuses autres « actions concertées ». Les travailleurs et les travailleuses ne disposent donc que de très peu de moyens de pression, autre que la grève légale. Et c'est notamment ce que contestent actuellement des organisations syndicales québécoises en Cour supérieure²⁸(I).

Lawyer 169; Craig Becker, « "Better than a Strike": Protecting New Forms of Collective Work Stoppages under the National Labor Relations Act » (1994) 61:2 U Chicago L Rev 351; Jim Pope, « Worker Lawmaking, Sit-Down Strikes, and the Shaping of American Industrial Relations, 1935–1958 » (2006) 24:1 L & Hist Rev 45; Joseph R Landry, « Fair Responses to Unfair Labor Practices: Enforcing Federal Labor Law through Nontraditional Forms of Labor Action » (2016) 116:1 Colum L Rev 147).

27 Florence Debord, « Il faut sauver le droit de grève » (2022) 6 Dr Ouvrier 321; Florence Debord, « Grève dans la brume » (2024) 3:23 Délibérée 35; Emmanuel Dockès, « Insubordination, propriété et action collective », *Semaine Soc Lamy* (2014) 41 (*supplément*, n° 1631) à la p 44 <hal.parisnanterre.fr> [perma.cc/59BL-V2HE]; Alain Supiot, « Revisiter les droits d'action collective » (2001) N° 7/8 Dr social 687 [Supiot, « Revisiter »].

28 *Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ) c Québec (Procureur général)*, 2016 QCCS 3606 inf par *Centrale des syndicats du Québec c Québec (Procureur général)*, 2017 QCCA 1288, autorisation de pourvoi à la CSC refusée, 37821 (26 avril 2018)

Dans un deuxième temps, à partir d'une étude de la jurisprudence disponible, ce texte répertorie et analyse les jugements dans lesquels ont été dénoncés un « ralentissement d'activité » (article 108 du *Code du travail*) ou lorsque le tribunal intervient pour s'assurer que les services essentiels prévus en cas de grève sont toujours rendus ou encore quand une « action concertée » porte « préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit » (articles 111.16 à 111.18 du *Code du travail*). Ce matériel permet de documenter un éventail très large d'actions, autres que la cessation complète du travail, qui ont été dénoncées au tribunal par les employeurs. Il fournit également des données sur les actions alternatives à la grève qui semblent les plus fréquentes, comme sur leurs principales causes – autant d'éléments qui sont encore peu documentés à notre connaissance (II).

Enfin, l'analyse de ces jugements confirme que, sauf exceptions, le droit et la jurisprudence ne tolèrent pas d'autres moyens de pression que la grève légale. Les rares actions acceptées par les tribunaux sont celles qui ne causent pas de préjudice aux employeurs ou au public, principalement celles qui sont protégées par l'exercice de la liberté d'expression. Il s'agit d'actions qualifiées par la doctrine de « symboliques » ou qui visent simplement à « faire connaître le mécontentement des travailleurs » pour reprendre la terminologie de l'OIT, telles que la diffusion de tracts, des manifestations en dehors des heures de travail et les communications médiatiques. Les grèves perlées, du zèle, des crayons, les occupations etc., autant d'actions qui peuvent causer un préjudice à l'employeur et qui sont protégées par le droit de grève selon l'OIT, sont quant à elles systématiquement, ou presque, interdites et sanctionnées, y compris en période de négociations collectives (III). Alors en conclusion, ce texte argumente en faveur d'une interprétation large de la liberté d'association et du droit de grève, une interprétation qui puisse protéger d'autres modalités de pression que l'arrêt de travail *stricto sensu*.

[*Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)*]. Cette affaire a été renvoyée à la Cour supérieure du Québec (voir *Centrale des syndicats du Québec (CSQ) c Québec (Procureur général)*, 2022 QCCS 428 au para 2 [*Centrale des syndicats du Québec*]).

I. CONTROVERSES SUR LES FONDEMENTS ET LES FRONTIÈRES DU DROIT DE GRÈVE

Le droit de grève est aujourd'hui reconnu, d'une manière ou d'une autre, par la très grande majorité des États; ce qui n'empêche pas, bien entendu, qu'il soit l'un des droits syndicaux les plus violés dans le monde selon la Confédération syndicale internationale (CSI)²⁹. Il est par ailleurs explicitement consacré dans des textes internationaux, comme le *Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels*, ratifié par le Canada en mai 1976 et auquel le Québec a adhéré la même année³⁰. En revanche la définition de la grève, son contenu, ses différentes modalités, ses conditions d'exercice suscitent toujours de très importantes controverses. Pour tenter d'identifier ce que recouvre ce droit un peu plus précisément, nous proposons ici de revenir sur les travaux de l'OIT où les analyses sont les plus poussées (A). Nous reviendrons ensuite sur sa consécration en droit canadien et québécois et sur les principales controverses dont il est l'objet, tout particulièrement en ce qui concerne ses fondements et son contenu (B).

A. Le droit de grève et ses frontières à l'OIT

Le droit de grève n'est pas explicitement mentionné dans les conventions de l'OIT³¹. Toutefois, depuis au moins les années 50, le Comité de la

29 *Indice CSI des droits dans le monde 2025 : Les pires pays au monde pour les travailleurs*, Bruxelles, Confédération syndicale internationale (CSI), 2025 à la p 6, en ligne (pdf) : <ituc-csi.org> [perma.cc/MQV4-NDWN].

30 *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 RTNU 3. Voir aussi Gouvernement du Canada, « Rapports sur les traités des Nations Unies relatifs aux droits de la personne » (2 mars 2026), en ligne : <canada.ca> [perma.cc/F5M9-ZAGN]; *Arrêté en Conseil No 1438-76, concernant la ratification du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et du Protocole facultatif se rapportant aux droits civils et politiques*, 21 avril 1976, Chambre du Conseil Exécutif [non publié].

31 Bellace, *supra* note 13 à la p 44; Tonia Novitz, « L'adoption par l'OIT d'une approche fondée sur la durabilité et ses conséquences sur le droit d'expression collective des travailleurs » (2020) 159:4 R Inti Travail 515 aux pp 530-31; Ruth Dukes, Judy Fudge et Guy Mundlak, « Introduction : Un siècle de droit du travail dans la *Revue internationale du Travail* » (2022) R Inti Travail e41 (Collection du centenaire (2021), n° 5) à la p e49.

liberté syndicale (CLS)³² et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)³³, deux organes de contrôle du respect de normes de l'OIT, défendent que le droit de grève découle de la *Convention No 87* de 1948³⁴. L'article 3 de cette Convention, ratifiée par le Canada en 1972, confère en effet aux syndicats le droit « d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action »³⁵.

1. La consécration du droit de grève à l'OIT et sa contestation

Pendant des décennies, la CEACR et le CLS ont ainsi contrôlé le respect du droit de grève par les États membres, y compris par le Canada, sans jamais que le Groupe des employeurs ou le Groupe des États à l'OIT ne remettent en cause et empêchent le travail de ces institutions. Mais depuis le milieu des années 90, les représentant·es du groupe des employeur·euses, « de concert avec ceux des régimes les plus autoritaires »³⁶, ont commencé à contester cette interprétation. Désormais, le groupe des employeurs considère que la CEACR a outrepassé ses fonctions en développant une jurisprudence relative au droit de grève³⁷. Et, en 2012, le groupe des employeurs a choisi de bloquer complètement le travail de la Commission sur cette question. Tant et si bien qu'en 2023 le Conseil

32 Bellace, *supra* note 13 (« [a]insi durant sa première année d'existence, dans une affaire concernant une grève en Jamaïque, qui avait conduit le gouvernement à interdire les réunions syndicales, [le CSL affirme que l]e droit de grève et [celui] d'organiser des réunions syndicales sont des éléments essentiels du droit syndical » à la p 50).

33 Voir Conférence internationale du travail, *Conclusions concernant les rapports reçus au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT sur l'effet donné aux conventions et recommandations concernant : la liberté syndicale et la protection du droit syndical, les négociations et conventions collectives, la collaboration dans les entreprises*, 43^e session, Rapport III, partie III, Genève, Bureau international du Travail, 1959 au para 68. Voir aussi Bellace, *ibid* à la p 51.

34 *Convention (No 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, OIT, 31^e sess, Doc NU A/881 (1948), 1860 RTNU 466 [*Convention No 87*].

35 *Ibid*, art 3.

36 Alain Supiot, « Un droit international de la grève? », *Le Monde diplomatique* (12 janvier 2024) à la p 3 [Supiot, « Un droit international de la grève? »].

37 *Droit de grève au regard de la convention no 87 de l'OIT*, « Exposé écrit présenté par l'Organisation internationale des travailleurs » (16 mai 2024), CIJ, Affaire No 191, en ligne (pdf) : <icj-cij.org> [perma.cc/9TR4-M3LE].

d'administration de l'OIT a saisi la Cour internationale de justice pour trancher la question de savoir si le droit de grève est « protégé par la *Convention No 87* sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 »³⁸. La procédure est toujours en cours au moment où nous écrivons³⁹.

Mais quelles que soient les conclusions de cet avis, on dispose de nombreux travaux sur le droit de grève produits par la CEACR et le CLS, deux organismes dont la légitimité à interpréter les conventions n'a, à notre connaissance, jamais été contestée par le Canada ni le Québec⁴⁰. Au contraire, la Cour suprême a notamment rappelé dans l'arrêt *Saskatchewan* de 2015, que « les décisions du Comité de la liberté syndicale ont une force persuasive considérable »⁴¹.

38 Delmas, *supra* note 10 à la p 118.

39 En date du mois de mai 2026, l'affaire est en délibéré. Voir Cour Internationale de Justice, communiqué, 2025/46, « *Droit de grève au regard de la convention no 87 de l'OIT* (Demande d'avis consultatif) – Fin des audiences publiques tenues du 6 au 8 octobre 2025 » (8 octobre 2025), en ligne (pdf) : <icj-cij.org> [perma.cc/9NUH-SHGJ].

40 Encore aujourd'hui, les normes internationales du travail ont un impact « fort discret » sur le contenu et l'évolution du droit du travail canadien, pour reprendre l'expression de Gilles Trudeau en 2003 (« L'impact du droit international sur l'évolution du droit canadien du travail », Conférence annuelle de l'Institut canadien de l'administration de la justice – Justice et participation dans un monde global : la nouvelle règle de droit, présentée à Banff, 18–16 octobre 2003, en ligne : <ciaj-icaj.ca> [perma.cc/9QAD-YV7U]). Or, il nous semble important de garder en tête que depuis, dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour* de 2015, les juges majoritaires ont rappelé, à la suite du juge Dickson, que « les obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne commandent également la protection du droit de grève en tant qu'élément d'un processus véritable de négociation collective » (*Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan*, 2015 CSC 4 au para 62 [*Saskatchewan Federation of Labour*]).

41 *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 40 au para 69. Par ailleurs, lors de l'examen des cent onze plaintes déposées devant le Comité de la liberté syndicale contre le Canada, le gouvernement a systématiquement participé aux procédures. Pour la liste des cas, voir OIT, « *Freedom of Association Cases* » (dernière consultation le 13 mai 2026), en ligne : <normlex.ilo.org> [perma.cc/4GCF-CUEL]. On doit cependant préciser que la Cour suprême a récemment tenu à rappeler que cette « force persuasive considérable » n'est pas « déterminant[e] » dans l'analyse des droits garantis par la *Charte canadienne*, ce qui n'enlève rien à la légitimité du travail réalisé par le CLS jusqu'à présent (voir *Société des casinos du Québec inc c Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2024 CSC 13 aux para 194–96).

Pour ce qui nous intéresse ici, à savoir les différentes modalités et les frontières du droit de grève, ces deux organismes ont toujours défendu une définition très large du droit de grève, une définition incluant une multiplicité d'actions collectives. Voici par exemple la définition de la grève, telle qu'on la retrouve dans la dernière version du recueil des décisions du CLS :

D'une manière générale, la grève est un arrêt de travail temporaire (ou un ralentissement) délibérément mené par un ou plusieurs groupes de travailleurs en vue de faire appliquer des exigences ou d'y résister, ou en vue d'exprimer des revendications ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs exigences ou revendications⁴².

Pour le CLS, le ralentissement de travail fait donc partie intégrante de la définition du droit de grève. Plus encore, le CLS considère depuis au moins le début des années 1980, que la grève peut renvoyer à de nombreuses autres modalités. Ainsi, toujours selon le recueil des décisions du CLS :

Pour ce qui concerne les modalités du droit de grève refusées aux travailleurs (paralysies intempestives, grèves perlées, grèves des bras croisés, grèves du zèle, occupation de l'entreprise ou du lieu de travail, grèves sur le tas), le comité a considéré que ces limitations ne se justifiaient que si la grève perdait son caractère pacifique⁴³.

Bref, pour le CLS le droit de grève protège les actions collectives tant qu'elles restent pacifiques. Depuis au moins le début des années 80, c'est une interprétation que la CEACR affirme entièrement « partage[r] »⁴⁴.

42 OIT, « Droit de grève » (dernière consultation le 20 janvier 2026) au para 783, en ligne : <normlex.ilo.org> [perma.cc/3XHS-UKDJ].

43 *Ibid* au para 784.

44 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Étude d'ensemble de l'application des conventions sur la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que de la convention et de la recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux*, Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 69^e sess, Genève, 1983 aux para 216–18, en ligne (pdf) : <webapps.ilo.org> [perma.cc/83LG-N2RP] [CEACR, *Liberté syndicale* 1983].

2. Les modalités du droit de grève selon l'OIT

Ainsi, concrètement, le CLS a très régulièrement pu dénoncer les atteintes à de multiples formes d'actions collectives, en violation de la liberté syndicale protégée par la *Convention No 87*.

Par exemple, au début des années 80, le CLS a rappelé, à propos d'une loi turque interdisant la plupart des formes de grève, que « pour ce qui concerne les modalités du droit de grève, les limitations apportées aux grèves du zèle, à l'occupation des entreprises et aux grèves sur le tas ne se justifient que si une grève perd son caractère pacifique »⁴⁵. Le CLS rappellera la même chose lors de l'examen d'une loi péruvienne en 1982⁴⁶ ou d'une loi coréenne en 1996 qui prévoyait quant à elle l'interdiction des occupations pendant une grève⁴⁷. En 2006, le CLS s'est prononcé explicitement sur une grève du zèle quand les membres de quatorze syndicats de dockers srilankais ont « observé à la lettre les obligations normales énoncées dans leurs contrats de services et ont refusé tout travail supplémentaire ou “facultatif” »⁴⁸. Qualifiée de grève perlée et interdite par la Cour suprême de Colombo, le CLS considère quant à lui que peu importe la qualification, ce type d'action est légitime et « ce principe vaut pour diverses formes d'action syndicale (paralysies intempestives, grèves perlées, grèves des bras croisés, grèves du zèle, occupation de l'entreprise ou du lieu de travail, grèves sur le tas); des restrictions imposées à ces

45 CLS, *Rapports du Comité sur la liberté syndicale : 260^e rapport (Turquie)*, Genève, Bureau international du Travail, 1989 au para 39, en ligne (pdf) : <webapps.ilo.org> [perma.cc/7YV8-TZX4].

46 CLS, *Rapports du Comité sur la liberté syndicale : 214^e rapport (Pérou)*, Genève, Bureau international du Travail, 1982, en ligne (pdf) : <webapps.ilo.org> [perma.cc/6T45-SLXG] (« [e]n ce qui concerne les modalités du droit de grève que le projet refuse aux travailleurs (grèves des bras croisés, grèves du zèle, occupation de l'entreprise ou du lieu de travail – article 14 du projet – et, d'après les plaignants, interdiction détournée des grèves d'une durée inférieure à la journée de travail – article 11), le comité considère que ces limitations ne se justifiaient que si la grève perdait son caractère pacifique ou si l'on était fondé à penser que cela pourrait se produire dans une situation déterminée » au para 262).

47 CLS, *Rapports du Comité sur la liberté syndicale : 306^e rapport (République de Corée)*, Genève, Bureau international du Travail, 1997 à la p 109, en ligne (pdf) : <webapps.ilo.org> [perma.cc/TAB7-EFQ7].

48 OIT, *Rapport où le comité demande à être informé de l'évolution de la situation - Rapport No. 348, Cas n° 2519 (Sri Lanka)*, 27 septembre 2006 au para 1117, en ligne : <normlex.ilo.org> [perma.cc/VEM2-9PJ5].

diverses formes d'action ne se justifieraient que si la grève perdait son caractère pacifique »⁴⁹.

Plus récemment encore, en 2010, le CLS s'est penché sur le cas d'un ralentissement d'activité après que la direction d'une usine de semi-conducteurs aux Philippines, ait accusée les dirigeants syndicaux « de ralentir les cadences et de persuader ses membres de boycotter les heures supplémentaires ». Le CLS a de nouveau rappelé la légitimité de ces actions tant qu'elles restaient pacifiques⁵⁰. Enfin, toujours en 2010, la CEACR cette fois-ci, dans une observation concernant le Royaume-Uni, a quant à elle considéré que la « menace » de déclencher une grève est une action qui peut être protégée par la liberté syndicale et le droit de grève⁵¹. Bref, pour le CLS ou la CEACR, les actions collectives protégées par la liberté syndicale ou le droit de grève en particulier, sont très variées et restent légitimes tant qu'elles sont pacifiques.

Cette portée très large de la liberté syndicale et du droit de grève en particulier n'est pas seulement celle défendue par la CEACR ou le CLS. C'est également l'approche retenue par le Bureau international du Travail, c'est-à-dire le « secrétariat » de l'OIT. Pour le BIT,

[s]’agissant des types d'action concertée, la grève peut revêtir diverses formes. Parallèlement aux arrêts de travail « classiques », il existe d'autres formes d'action: refus d'effectuer des heures supplémentaires, ralentissement du travail (« grève perlée »), application stricte du règlement (« grève du zèle »), etc⁵².

49 *Ibid* au para 1143.

50 OIT, *Rapport intérimaire – Rapport No 362*, Novembre 2011, Cas n°2815 (Philippines), 25 août 2010 au para 1341, en ligne : <normlex.ilo.org> [perma.cc/N5R4-9Y97] (« [p]our ce qui concerne les modalités du droit de grève refusées aux travailleurs (paralysies intempestives, grèves perlées, grèves des bras croisés, grèves du zèle, occupation de l'entreprise ou du lieu de travail, grèves sur le tas), le comité a considéré que ces limitations ne se justifieraient que si la grève perdait son caractère pacifique. [Voir Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 545, 662 et 663.] » au para 1370).

51 Bureau international du Travail, *Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), Rapport général et observations concernant certains pays, 1^{re} éd, Genève, 2010 aux pp 211–12.

52 Dans le document de référence remis aux membres en 2015, dans la partie « formes de grève », le Bureau international du Travail relève à son tour que « [s]’agissant des types d'action concertée, la grève peut revêtir diverses formes. Parallèlement aux

Bref, le droit de grève selon l'OIT renvoie à une multitude d'actions collectives possibles.

Il est toutefois très difficile d'identifier précisément les différentes actions protégées et les motifs. De fait, la définition de la grève et ses modalités soulèvent toujours de multiples controverses, et ce, depuis longtemps⁵³. Dans les trois études d'ensemble traitant de la liberté syndicale et de la négociation collective publiées en 1983⁵⁴, en 1994⁵⁵ et en 2012⁵⁶, la Commission d'experts ne dresse pas une liste limitative et elle ne distingue pas les actions selon qu'elles relèvent du droit de grève ou non. Elle a choisi d'adopter une approche globale et rappelle de manière très générale que les organisations syndicales disposent de plusieurs « moyens d'action », de « moyens de pression » ou qu'elles peuvent mener des « actions collectives » pour promouvoir leurs intérêts socio-économiques et professionnels⁵⁷. Mais la distinction entre moyen d'action,

arrêts de travail « classiques », il existe d'autres formes d'action: refus d'effectuer des heures supplémentaires, ralentissement du travail (« grève perlée »), application stricte du règlement (« grève du zèle »), etc. » (voir Bureau international du Travail, *Document de référence pour la Réunion tripartite sur la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948, pour ce qui est du droit de grève ainsi que les modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national (révisé), ONU OIT, 323e sess, Doc NU GB.323/INS/5 (2015) au para 72, en ligne (pdf): <ilo.org> [perma.cc/KYG6-AC9B] [Bureau international du Travail, *Document de référence pour la Réunion tripartite sur la convention n° 87*]).

- 53 Ce problème n'est en effet pas nouveau, voir Bellace, *supra* note 13 (« [déjà en 1927, le BIT relevait que] "[l]a notion de grève, en effet, ne soulève aucune difficulté du point de vue social, mais elle est encore très obscure du point de vue juridique" [...] Le Bureau a considéré que la question "de savoir dans quelle mesure les procédés liés au caractère même de la grève peuvent être illicites et engager la responsabilité du syndicat" constituait un aspect essentiel du débat » à la p 42).
- 54 CEACR, *Liberté syndicale* 1983, *supra* note 44 aux para 199–200, 218.
- 55 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Liberté syndicale et négociation collective*, Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 81^e sess, Genève, 1994 au para 134, en ligne : <webapps.ilo.org> [perma.cc/5TWP-YCFB] [CEACR, *Liberté syndicale* 1994].
- 56 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Donner un visage humain à la mondialisation*, ONU OIT, 101^e sess, Doc NU ILC.101/III/1B (2012) Rapport III Partie 1B aux para 124, 126 [CEACR, *Visage humain*].
- 57 Plus largement, pour la Commission d'experts « les organisations syndicales et les organisations d'employeurs, ayant vocation à défendre des intérêts socio-économiques et professionnels, doivent pouvoir utiliser respectivement la grève ou des actions de protestation pour appuyer leur position dans la recherche de solutions

action collective, moyen de pression et grève n'est jamais clairement établie. La Commission affirme simplement que la *Convention No 87* couvre un large spectre d'actions syndicales, qui va de celles qui visent à faire connaître une forme de « mécontentement des travailleurs » jusqu'à d'autres « plus importantes » qui visent à « exercer des pressions plus fortes sur l'employeur »⁵⁸.

Cela ne clarifie toutefois pas la question de savoir quels types d'actions sont couverts, protégés, pour quelles raisons et donc ce que recouvre précisément le droit de grève. Or, comme le souligne la CEACR depuis au moins 1994, c'est un problème important compte tenu des pratiques « extrêmement variées » des travailleurs et des travailleuses; tout particulièrement quand il n'y a pas arrêt complet de travail.

Lorsque le droit de grève est garanti par la législation nationale, une question qui surgit fréquemment est de savoir si l'action des travailleurs est une grève au sens de la loi. Tout arrêt de travail, si bref et limité fût-il, peut généralement être considéré comme une grève. Cette qualification est moins aisée lorsqu'il n'y a pas cessation pure et simple mais ralentissement du travail (grève perlée) ou l'application stricte du règlement (grève du zèle), formes de grève qui sont souvent aussi paralysantes qu'un arrêt de travail total. Notant que la législation et la pratique nationales sont extrêmement variées sur ce point, la commission est d'avis que des restrictions quant aux formes de grève ne se justifieraient que si la grève perdait son caractère pacifique⁵⁹.

aux problèmes posés par les grandes orientations de politique économique et sociale qui ont des répercussions immédiates pour leurs membres » (CEACR, *Visage humain*, *supra* note 56 au para 124).

58 Ainsi, en 1994, la Commission relevait que certains moyens ne causent pas de dommages directs à l'employeur ou ont pour but « de faire connaître le mécontentement des travailleurs » (comme une réunion, une manifestation de protestation, la remise de pétition); d'autres moyens d'actions en revanche sont « destinés à exercer des pressions plus fortes sur l'employeur, soit essentiellement le recours à la grève » (CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 au para 134). Dans la première étude d'ensemble de 1983 ces moyens sont traités ensemble; dans la seconde, de 1994, la CEACR a choisi d'accorder une place à part aux seconds, « en raison de leur importance » (*ibid* au para 134).

59 *Ibid* au para 173.

A minima, on retiendra donc simplement ici que pour l'OIT, le droit de grève couvre « différents types d'actions », et que parmi celles-ci⁶⁰, le CLS, la CEACR ou le BIT ont déjà explicitement mentionné le refus des heures de travail supplémentaires, la grève du zèle, la grève perlée, l'occupation de l'établissement, tout arrêt de travail, si bref et limité soit-il, les paralysies intempestives, ou la menace de déclencher une grève, entre autres. Le droit de grève est donc défini très largement. Au regard des actions identifiées ici comme relevant du droit de grève, force est de constater que celui-ci apparaît moins lié à la notion « d'arrêt de travail » *stricto sensu* qu'à une « cessation collective de l'obéissance à l'appui de revendications professionnelles », pour reprendre la définition du droit de grève proposée par Emmanuel Dockès⁶¹.

Pour conclure, il convient de rappeler deux éléments importants. En premier lieu, la consécration d'une définition très large du droit de grève n'empêche nullement les États d'interdire le recours à toute action qui perdrait son caractère pacifique ou d'interdire le droit de grève « dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne »⁶². En deuxième lieu, la CEACR a plusieurs fois eu l'occasion de souligner que dans les systèmes où la grève n'est autorisée que lors de l'adoption d'une première convention ou de son renouvellement, comme c'est le cas au Québec et plus largement au Canada par exemple, de telles restrictions sont « compatibles avec la Convention »⁶³. Toutefois, de telles restrictions seront conformes aux normes de l'OIT à la condition qu'elles soient compensées « par le droit de recourir à une procédure d'arbitrage, impartiale et rapide » d'une part et que les États autorisent les grèves « pour protester contre la politique

60 Compte tenu des attaques contre le droit de grève et le droit à la négociation collective, il n'est pas inutile de rappeler ici que pour la CEACR, tant dans l'étude de 1983 que de 1994, « [c]es droits se rapportent non seulement à l'obtention de meilleures conditions de travail ou aux revendications collectives d'ordre professionnel, mais englobent également la recherche de solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes qui se posent à l'entreprise et qui intéressent directement les travailleurs » (CEACR, *Liberté syndicale* 1983, *supra* note 44 aux para 200, 205; CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 au para 147).

61 Dockès, *supra* note 27 à la p 41.

62 CEACR, *Visage humain*, *supra* note 56 au para 136. Voir également CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 au para 159.

63 Bureau international du Travail, *Document de référence pour la Réunion tripartite sur la convention n° 87*, *supra* note 52 aux para 112-19.

économique et sociale du gouvernement » d'autre part⁶⁴. Nous y reviendrons, mais il est loin d'être certain que ces conditions soient remplies par le Canada et le Québec⁶⁵, où de telles restrictions s'appliquent.

B. *Le droit de grève et ses frontières au Canada et au Québec*

Contrairement à l'OIT, le droit de grève au Canada est défini et interprété de manière très restrictive. Ce constat est unanimement partagé par la doctrine⁶⁶. Aussi, comme l'histoire de ce droit et de cette interprétation a déjà fait l'objet de plusieurs études, nous rappellerons simplement les grandes lignes de cette réglementation. Il s'agira de mettre en lumière le fait que la consécration du droit de grève comme un droit fondamental en 2015 n'a pas remis en cause l'état du droit. Le droit de grève au Québec n'est accordé qu'à une minorité de travailleurs et de travailleuses et pour des périodes très réduites. Et surtout ici, la législation interdit

64 CEACR, *Visage humain*, *supra* note 56 au para 142. Voir également CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 aux para 166–67.

65 CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 au para 167; CEACR, *Visage humain*, *supra* note 56 au para 142. Pour une critique des délais de procédure au Québec, voir par ex États généraux du syndicalisme, *L'union fait l'avenir : Document de réflexion*, Montréal, 2025 à la p 33, en ligne (pdf) : <syndicalisme.com> [perma.cc/4X7E-A4M4].

66 Judy Fudge et Eric Tucker, *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900-1948*, Toronto, University of Toronto Press, 2001; Gilles Trudeau, « La grève au Canada et aux États-Unis: d'un passé glorieux à un avenir incertain » (2004) 38:1 RJT 1, à la p 41 [Trudeau, « Grève »]; Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Thémis, 2006; Pierre Verge, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets » (2009) 50:2 C de D 276 à la p 269 [Verge, « Inclusion »]; Pierre Verge et Dominic Roux, « L'affirmation des principes de la liberté syndicale, de la négociation collective et du droit de grève selon le droit international et le droit du travail canadien : deux solitudes? » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : Perspectives canadiennes*, Cowansville (QC), Yvon Blais, 2010, 441 aux pp 460–62; Maude Choko, « La nouvelle trilogie de la Cour suprême du Canada relative à la liberté d'association : source de réjouissance pour les travailleurs autonomes? » (2016) 57:3 C de D 427 à la p 455; Larry Savage et Charles W Smith, *Unions in Court : Organized Labour and the Charter of Rights and Freedoms*, Vancouver, UBC Press, 2017 à la p 180; Martin Robert et Martin Petitclerc, *Grève et Paix : Une Histoire des Lois Spéciales Au Québec*, Montréal, Lux Éditeur, 2018, aux pp 24–25; Coutu, *supra* note 19.

formellement toute forme de « ralentissement d'activité » ainsi que de très nombreuses « actions concertées ».

1. La consécration du droit de grève au Canada

C'est à la fin de la Seconde Guerre mondiale, dans une période de très forte mobilisation ouvrière, que le gouvernement fédéral adopte l'Arrêté en conseil 1003⁶⁷. Ce texte étend à toute l'industrie impliquée dans l'effort de guerre, les principales dispositions du *Wagner Act* (ou *National Labor Relations Act*⁶⁸) adopté en 1935 aux États-Unis. C'est ce modèle qui sera « repris par toutes les provinces pour devenir celui qui s'applique encore partout au Canada »⁶⁹. Ces dispositions sont généralement présentées comme un compromis entre les employeurs-euses et les syndicats, un « *trade-off* », pour reprendre la formule de Fudge et Tucker⁷⁰. La « clef de voute » est un système d'accréditation qui fait du syndicat majoritaire le représentant unique de l'ensemble des salarié-es de l'unité reconnue⁷¹. Le régime prévoit également une obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité et un mécanisme d'arbitrage obligatoire en cas d'échec des négociations⁷². En échange de ces dispositions, qui sont généralement considérées comme des concessions faites par les employeurs, les syndicats renoncent à la liberté de faire grève.

En effet, contrairement au *Wagner Act*, qui n'interdit pas formellement la grève en cours de convention collective⁷³, la législation canadienne encadre strictement son usage. Le droit de grève n'est véritablement un droit que pour une période exceptionnelle dans la vie professionnelle des travailleurs et des travailleuses canadien-nes, en période de négociation collective uniquement; d'autant plus quand on sait que la durée des conventions collectives s'allonge depuis les vingt dernières

67 *Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre*, CP 1003, (1944) *Gaz du travail*, 136.

68 *National Labor Relations Act*, 29 USC §§ 151–69 (1935) [*Loi Wagner*].

69 Trudeau, « Grève », *supra* note 66 à la p 18.

70 Voir généralement Fudge et Tucker, *supra* note 66.

71 Robert et Petitclerc, *supra* note 66 à la p 24.

72 Judy Fudge et Eric Tucker, « The Freedom to Strike in Canada: A Brief Legal History » (2010) 15:2 *CLEJ* 333 aux pp 348–52.

73 Cette interdiction est cependant quasi-systématiquement rajoutée à la convention collective (voir Coutu, *supra* note 19 aux pp 536–42).

années, atteignant même, dans un cas isolé, treize ans⁷⁴. Par ailleurs, les non-syndiquées, soit environ 70% des salarié·es au Canada, qui « comprennent la main-d'œuvre la plus précaire, perdent la liberté de faire la grève »⁷⁵.

Enfin, et c'est ce qui nous intéresse tout particulièrement ici, de nombreuses autres formes d'actions collectives sont interdites ou peuvent l'être :

Les grèves ont été définies de manière large afin d'inclure non seulement les arrêts de travail concertés, mais aussi toute action concertée, telle qu'un ralentissement du travail ou un refus d'effectuer des heures supplémentaires [notre traduction]⁷⁶.

Bref, le bilan de la doctrine est unanime. Pour Gilles Trudeau, auteur d'une étude comparative sur le droit de grève aux États-Unis et au Canada, « [c]e modèle restreint sérieusement le droit de grève »⁷⁷. Pour Judy Fudge et Eric Tucker, il ne fait « aucun doute que [...] la liberté de grève a été restreinte dans une bien plus large mesure que sous les régimes précédents » [notre traduction]⁷⁸. Leo Panitch et Donald Swartz estiment quant à eux que le droit de grève au Canada est l'un des « plus restrictifs et réglementés de toutes les démocraties capitalistes »⁷⁹. Dans le même sens, plus récemment, Michel Coutu affirme que « le Canada est le seul

74 Jusqu'en 1994, la durée était limitée à trois ans (voir Mélanie Laroche, Patrice Jalette et Frédéric Lauzon Duguay, « L'accroissement de la durée des conventions collectives de travail québécoises depuis 20 ans : nouvelle normalité, partenariat consolidé ou manifestation du pouvoir patronal? » (2014) 3:82 R Ires 63 à la p 63). Depuis lors, une convention a pu être conclue pour une durée de treize ans (voir Québec, Ministère du Travail, *Portrait statistique des conventions collectives signées en 2023 au Québec*, Québec, MTRAV, 2025 à la p 7, en ligne (pdf) : <cdn-contenu.quebec.ca> [perma.cc/UL96-S888]).

75 À noter que ce fut également le cas, au début à tout le moins, des employés de la fonction publique.

76 Fudge et Tucker, *supra* note 66 à la p 348.

77 Trudeau, « Grève », *supra* note 66 à la p 18.

78 Fudge et Tucker, *supra* note 66 à la p 349.

79 Leo Panitch et Donald Swartz, *From Consent to Coercion: The Assault on Trade Union Freedoms*, 3^e éd, Aurora, Garamond Press, 2003 à la p 14 tel que cité dans Robert et Petitclerc, *supra* note 66 à la p 18.

des grands pays industrialisés démocratiques à imposer une obligation absolue de paix par voie législative »⁸⁰.

L'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982 qui, comme la *Convention No 87* de l'OIT, consacre la liberté d'association comme un droit fondamental, n'a pas changé grand-chose à cet état de fait, dans un premier temps à tout le moins. Ainsi, dans un arrêt de 1987, la Cour suprême a rappelé que le législateur avait choisi de ne pas intégrer le droit de grève et que la *Charte* « se désintéresse manifestement des droits économiques et des droits de propriété [...] ». Par conséquent, tout cela « joue fortement contre tout droit de grève »⁸¹. Toutefois, de manière très progressive, la Cour suprême reviendra sur une telle affirmation, reconnaissant successivement, en 2001, que la liberté d'association garantit le droit de se syndiquer (*Dunmore*⁸²) et en 2007, le droit de négocier collectivement (*Health Services*⁸³).

Mais surtout, en 2015, la Cour suprême consacre le droit de grève comme un droit fondamental. Les cinq juges majoritaires ont déduit de l'article 2d) de la *Charte canadienne*, relatif à la liberté d'association, l'existence d'un « droit de grève » protégé constitutionnellement. Reprenant l'argumentaire des organes de l'OIT et celui défendu presque trente ans auparavant par le juge en chef Dickson⁸⁴, ils et elles rappellent que « [l]es obligations internationales du Canada [...] commandent également la protection du droit de grève en tant qu'élément d'un processus véritable de négociation collective » et qu'« il faut présumer que la *Charte* accorde une protection au moins aussi grande que les instruments internationaux ratifiés par le Canada en matière de droits de la personne »⁸⁵.

80 Coutu, *supra* note 19 à la p 576.

81 *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alberta)*, 1987 CanLII 88 (CSC) à la p 316 [Re PSER Act]. Voir aussi Verge, « Inclusion » *supra* note 66 à la p 269.

82 *Dunmore c Ontario (PG)*, 2001 CSC 94.

83 *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn c Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

84 *Re PSER Act*, *supra* note 81 aux pp 348–49.

85 *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 40 aux para 62–75.

Désormais, pour les juges majoritaires, la grève est le « moteur »⁸⁶, le « minimum irréductible »⁸⁷, un « élément essentiel », « une composante indispensable » de la liberté d'association et du droit à la négociation collective garanti par la *Charte canadienne*⁸⁸. Le droit de grève est alors considéré comme essentiel à la réalisation de « [l]a dignité humaine, l'égalité, la liberté, le respect de l'autonomie de la personne et la mise en valeur de la démocratie »⁸⁹.

2. Les modalités du droit de grève au Québec

Les juges majoritaires ne définissent cependant pas précisément le droit de grève, si bien qu'on ne connaît pas les modalités d'action qui sont effectivement protégées⁹⁰. Or c'est justement la portée du droit de grève nouvellement constitutionnalisé qui est immédiatement l'objet de très vives contestations de la part des employeurs et de nombreux juristes.

L'opinion dissidente des deux juges minoritaires de la Cour suprême, les juges Rothstein et Wagner, résume très bien la vive opposition que soulève cet arrêt et l'argumentaire des opposant·es à la consécration du droit de grève comme un droit fondamental. Dans cette opinion, d'une étonnante virulence de la part de magistrats mais révélatrice des tensions politiques que soulève la question, les deux juges minoritaires qualifient l'arrêt rendu par leurs cinq collègues de « diktat constitutionnel », de « choix politique »⁹¹, de « parti pris politique »⁹². Ils dénoncent leurs collègues majoritaires qui « ligotent l'État »⁹³, qui demeurent « sourds » aux « appels à la retenue »⁹⁴ en développant une « interprétation politique » de la notion de « justice au travail », une interprétation qui « favorise les intérêts des salariés au détriment de ceux des employeurs, voire du

86 *Ibid* au para 55.

87 *Ibid* au para 61.

88 *Ibid* au para 3.

89 *Ibid* au para 53.

90 Voir Charles W Smith, « The Ghosts of Wagnerism: Organized Labour, Union Strategies, and the Charter of Rights and Freedoms » (2019) 34:1 CJLS 99.

91 *Ibid* aux para 116–17.

92 *Ibid* au para 124.

93 *Ibid*.

94 *Ibid* au para 126.

public »⁹⁵. Car logiquement, estiment les juges minoritaires, une fois constitutionnalisé, le droit de grève devrait être étendu à tous et toutes, compte tenu de « notre interprétation commune voulant que les droits garantis par la *Charte* s'appliquent à tous les Canadiens dans leur ensemble »⁹⁶. Par ailleurs, ce droit « fera en sorte que soit tenue pour inconstitutionnelle toute limitation du droit de grève par le législateur, ce qui est fort préoccupant dans la mesure où toutes les lois du travail renferment des dispositions qui limitent considérablement l'exercice de ce droit »⁹⁷.

Dix ans plus tard cependant, force est de constater que les craintes d'un élargissement de la portée et des modalités du droit de grève apparaissent pour le moins exagérées. La consécration constitutionnelle n'a rien changé ou presque au régime des relations de travail en vigueur⁹⁸. Si l'on prend l'exemple du Québec, l'arrêt *Saskatchewan* n'a en rien modifié le régime de négociation collective et au droit de grève, tel qu'encadré par le *Code du travail* du Québec (articles 106 à 109.4). Il a été plaidé de nombreuses fois, mais sans grand succès. Ainsi en 2016, soit quelques mois à peine après la publication de l'arrêt, la Cour supérieure a conclu que les relations de travail restent fondées sur le régime du *Wagner Act* qui reconnaît aux travailleurs le pouvoir de négocier collectivement « en contrepartie de la limitation de leur droit de grève *pendant la durée de la convention collective* » [italiques dans l'original]. Et pour la Cour :

Rien dans l'arrêt récent de la Cour suprême dans *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* ne vient modifier ce compromis fondamental. Certes, la Cour suprême reconnaît que le droit de grève est protégé par la liberté d'association prévue à la *Charte* mais cela est dit dans le contexte de la négociation ou renégociation d'une convention collective et le fait que la grève ne soit pas autorisée entre les renouvellements de celle-ci (soit le principe

95 *Ibid* au para 125.

96 *Ibid* au para 123.

97 *Ibid*.

98 La contribution du plus haut tribunal à l'avancement des droits des travailleurs et des travailleuses a déjà été l'objet d'importantes critiques (voir notamment Harry Arthurs, « Of Skeptics and Idealists: Bernie and Me and the Right to Strike » (2015) 19:2 CLELJ 327).

même du modèle fondé sur le *Wagner Act*) n'est nullement remis en cause⁹⁹.

Les tribunaux ont rappelé à plusieurs reprises depuis l'arrêt Saskatchewan que « l'exercice du droit de grève est soumis à un encadrement législatif strict prévu aux articles 106 à 109.4 du Code, lequel doit être respecté » [notes omises]¹⁰⁰. Et il a ainsi été jugé que le droit fondamental de grève n'autorise pas les travailleurs et les travailleuses à cesser le travail pendant la durée de la convention collective¹⁰¹ ou à n'effectuer que certaines tâches de manière concertée¹⁰². Il ne permet pas non plus les grèves partielles ou sectorielles¹⁰³, c'est-à-dire les grèves menées par une partie seulement des salarié-es d'une unité d'accréditation¹⁰⁴. Enfin, toujours par exemple, il n'interdit pas le recours au télétravail en cas de grève¹⁰⁵ et il ne confère pas aux cadres, aux travailleurs et travailleuses autonomes un droit de grève¹⁰⁶.

Le droit de grève constitutionnalisé a cependant été mobilisé avec succès pour invalider des lois spéciales qui obligeaient le retour au travail

99 *Fraternité des policiers et policières de Montréal c Faucher*, 2016 QCCS 3552 au para 46 [*Fraternité des policiers*], autorisation de pourvoi à la QCCA refusée, 2016 QCCA 1570.

100 *Barreau du Québec c Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ*, 2025 QCTAT 1491 au para 37 [*Barreau du Québec c Syndicat*], citant *Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282 [*Québec (Gouvernement du)*], pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec c Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 1927, appel rejeté, *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c Québec (PG)*, 2018 QCCA 2161 [*Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*], autorisation de pourvoi à la CSC refusée, 38519 (9 mai 2019).

101 *FTQ-Construction c N Turenne Brique et pierre inc*, 2022 QCCA 1014 au para 41 [*FTQ-Construction*].

102 *Fraternité des policiers*, *supra* note 99 aux para 47–49.

103 *Québec (Gouvernement du)*, *supra* note 100 aux para 71–74.

104 *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, *supra* note 100 aux para 62–63.

105 Voir *Groupe CRH Canada inc c Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 1259 au para 113.

106 *Québec (PG) c Centrale des syndicats démocratiques (CSD)*, 2025 QCCA 216 aux para 122, 146, 152.

des juristes d'État¹⁰⁷ ou des ouvriers et ouvrières de la construction¹⁰⁸, mais des années après la fin des conflits en question. De même, la consécration du droit de grève a parfois permis de restreindre la notion de « services essentiels » en favorisant l'exclusion de secteurs d'emplois (comme ce fut le cas pour des transports collectifs municipaux¹⁰⁹ ou les traversiers¹¹⁰) ou de certaines activités (funéraires¹¹¹ ou l'entretien des ambulances par exemple¹¹²), pour invalider l'imposition de pourcentages minimaux de salariés à maintenir pour les services essentiels¹¹³ ou pour contester le caractère obligatoire d'un mécanisme d'arbitrage-recommandation, présenté comme un substitut adéquat au droit de grève¹¹⁴, notamment. Mais pour ce qui nous concerne ici, la constitutionnalisation du droit de grève n'a pas encore permis d'en élargir la portée à des alternatives à l'arrêt complet du travail.

Donc aujourd'hui, le droit de grève au Québec est toujours tel qu'il est encadré par le *Code du travail* du Québec et la jurisprudence. La grève est définie comme la « cessation concertée de travail par un groupe de salariés »¹¹⁵, elle est interdite tant que l'association de salariés n'a pas été accréditée¹¹⁶ et elle est prohibée pendant la durée de la convention

107 *Québec (PG) c Les avocats et notaires de l'État québécois*, 2021 QCCA 559 aux para 6–10.

108 *Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) c Québec (PG)*, 2022 QCCS 4607 au para 9.

109 *Autobus Fleur de Lys, division Shawinigan inc et Syndicat des salariés d'entreprises en transport par autobus de la région de la Mauricie-Centre-du-Québec (CSD)*, 2020 QCTAT 2619 au para 18.

110 *Société des traversiers du Québec c Syndicat international des marins canadiens*, 2020 QCTAT 4160 au para 7.

111 *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal et Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN*, 2020 QCTAT 2274 au para 4.

112 *Services ambulanciers Porlier ltée et Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)*, 2017 QCTAT 3288 aux para 66–67.

113 *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 aux para 241–42, 248.

114 *Association des policières et policiers provinciaux du Québec c Québec (PG)*, 2025 QCCS 2707 au para 244.

115 *Code du travail*, RLRQ c C-27, art 1(g) [C tr].

116 *Ibid*, art 106.

collective¹¹⁷. Par ailleurs, le Tribunal peut ordonner le maintien des services essentiels quand il estime que la grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique¹¹⁸ et, depuis novembre 2025, quand elle porte atteinte au « bien-être de la population »¹¹⁹.

Surtout, en ce qui concerne les frontières du droit de grève, le Code interdit, dans tous les secteurs et en tout temps, les « ralentissement[s] d'activités destiné[s] à limiter la production »¹²⁰. Enfin, dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal dispose de pouvoirs de redressements particuliers qui lui permettent non seulement de prendre des mesures spécifiques contre tout ralentissement d'activité¹²¹ mais également d'interdire toute « action concertée » qui porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit¹²².

Nous reviendrons sur ces dispositions dans la troisième partie de ce texte, mais on retiendra pour le moment deux choses. Tout d'abord, comme le souligne Louis Guertin, ces restrictions ou l'exclusion de ces actions du champ de protection du droit de grève sont telles que nombre de salarié·es doivent recourir à « des actions collectives en marge de la légalité, comme des grèves d'occupation (sit-in) ou le refus d'effectuer des heures supplémentaires » pour se faire entendre et exercer une certaine pression sur l'employeur¹²³. Ensuite, force est de constater que ces interdictions législatives ou ces restrictions vont bien au-delà de ce qui est légitime selon l'Organisation internationale du travail. C'est notamment ce que dénoncent aujourd'hui des organisations syndicales québécoises enseignantes qui, après une très importante mobilisation en 2015, avaient vu la quasi-totalité de leurs actions alternatives à la grève (prolongation

117 *Ibid*, art 107.

118 *Ibid*, art 111.0.17.

119 PL 89, *supra* note 5.

120 *Ibid*, art 108. On mentionnera ici que l'article 110 al 2 du Code du travail dispose que : « [r]ien dans le présent code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock out » (*ibid*). Nous n'avons cependant pas pu trouver un seul jugement où cette disposition, qui apparaît en contradiction avec l'article 108, a été plaidée avec succès par des syndicats. C'est un peu comme si elle n'existait pas.

121 *Ibid*, arts 111.16–17.

122 *Ibid*, arts 111.16–18.

123 Guertin, *supra* note 21 aux pp 242–43.

des récréations, retard dans la remise des bulletins, etc.), interdites par les tribunaux. La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a ainsi décidé de contester les dispositions pertinentes (articles 108, 111.16 à 111.18) au tribunal, comme des atteintes à la liberté d'association et à la liberté d'expression¹²⁴. Après une longue procédure, le dossier est fixé à procès devant la Cour supérieure, à la fin du mois de mars 2026.

En attendant l'issue de ce jugement, force est de constater que les frontières du droit de grève au Québec apparaissent bien étroites au regard des normes de l'OIT et qu'elles limitent grandement le choix des actions collectives des syndicats, y compris en période de négociation collective.

II. UNE ÉTUDE DES ALTERNATIVES À LA GRÈVE *STRICTO SENSU*

Mais quelles sont concrètement ces actions collectives qualifiées de « ralentissements d'activité » ou d'« actions concertées », interdites et donc exclues du champ de protection du droit de grève au Québec? Sur ce point, les données sont encore limitées malgré plusieurs récentes recherches au Québec. Alors pour préciser notre objet, nous avons choisi d'étudier les actions collectives, autres que la grève, que contestent les employeurs au tribunal. Nous présenterons donc tout d'abord la méthodologie retenue et les limites de notre recherche (A). Ensuite, nous reviendrons sur la très grande variété des actions mobilisées par les syndicats et contestées au tribunal (B) et sur les secteurs d'emploi dans lesquels elles sont mobilisées (C). Enfin, pour conclure cette partie, nous identifierons certaines données qui ressortent en particulier de cette première analyse, notamment sur les causes de ces actions et sur quelques-unes de leurs conséquences (D).

A. *La méthodologie retenue*

Pour documenter ces actions, nous nous sommes appuyés sur la jurisprudence et sur la doctrine disponible, au Québec en particulier. Concernant tout d'abord la jurisprudence, nous avons choisi d'étudier les

124 *Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)*, *supra* note 28 aux para 3–4. Voir *Centrale des syndicats du Québec*, *supra* note 28 au para 2.

recours des employeur·euses pour faire cesser des « ralentissements d'activités » ou des « actions collectives » qu'ils estiment illégaux. À cette fin, nous avons retenu tous les jugements référencés dans la base de données CanLII, sous les articles 108 (ralentissements d'activité) et 111.16 à 111.18 (ralentissements et actions concertées dans les services et secteurs publics et parapublics), sans aucune limite de temps, jusqu'au 1^{er} septembre 2025. Nous avons ensuite procédé de la même manière sur la base de données SOQUIJ. Aussi, pour compléter cette recherche sur des moyens de pression qui n'auraient pas été référencés ou contestés en vertu de ces dispositions, nous avons également fait des recherches par mots clefs parmi lesquels : « grève perlée », « grève du zèle », « grève sur le tas », « heures supplémentaires » et « grève », « grève des notes », « grève inversée », « diffusion de tracts », « manifestations », « T-shirt », « chandail » ou « macaron » syndical, etc. Cette recherche n'a aucune prétention à l'exhaustivité; de fait de nombreux jugements ne sont pas publiés et nous avons écarté ceux que nous estimions non pertinents ou insuffisamment motivés, de l'analyse.

Article du <i>Code du travail</i>	Jugements indexés sur CanLII	Jugements retenus
Art. 108	64	52
Art. 111.16/111.18	119	83
Total des décisions retenues		135

La grande majorité de ces décisions retenues a été rendue par le Tribunal administratif du travail (TAT) ou, avant 2016, par la Commission des relations du travail (CRT). Dans la plupart des cas il s'agit de demandes d'ordonnances ou de redressement (dans le service public et secteurs public et parapublic), provenant d'employeurs afin de faire cesser un ralentissement d'activité ou une action concertée. Mais il peut également s'agir, plus rarement, de jugements rendus pour donner suite à des recours de syndicats qui dénoncent des entraves ou des mesures de représailles après des actions syndicales ou encore de sentences arbitrales pour donner suite au dépôt de griefs contestant des mesures disciplinaires après un ralentissement de travail.

Ensuite, nous avons également pu bénéficier de trois récentes recherches réalisées au Québec. La première est une étude publiée en 2023 par Sébastien Parent¹²⁵, sur la liberté d'expression en milieu de travail et dans laquelle l'auteur consacre toute une partie sur la légalité de différentes actions collectives déployées par les travailleurs et les travailleuses pour se faire entendre. Elle permet ainsi d'identifier de nombreuses actions qui sont tolérées, ou non, au nom de la liberté d'expression en particulier. Les deux autres études portent sur le droit de grève dans les secteurs de l'éducation (publiée en 2024)¹²⁶ et de la santé (publiée en 2025)¹²⁷ qui contiennent toutes deux de précieux exemples d'actions alternatives à la grève.

B. L'éventail des actions concertées mobilisées : de la liberté d'expression à la liberté d'association

Il est difficile d'identifier, de lister et de catégoriser précisément l'ensemble des actions contestées au tribunal. Certaines décisions sont très sommaires et ne permettent pas de bien comprendre l'action contestée. Par ailleurs, les employeur-euses dénoncent parfois des actions qui ne sont pas nécessairement établies judiciairement. Mais surtout, souligne Alain Supiot, rejoignant en ce sens les conclusions des organismes de l'OIT, « [l]a liberté syndicale s'exerce sous des formes trop variées pour être enfermées dans une liste exhaustive »¹²⁸.

Les différentes études disponibles évoquent ainsi un « spectre » ou un « éventail » de moyens, qui là encore vont de ceux visant à « faire connaître le mécontentement des travailleurs » à ceux cherchant à « exercer des pressions plus fortes sur l'employeur » pour reprendre les catégories de l'OIT¹²⁹. Et « [e]ntre ces deux pôles », pour reprendre l'expression de Sébastien Parent au Québec cette fois-ci, se trouvent une multitude d'actions dont « la modification de l'uniforme de travail; l'insertion d'un message syndical dans la signature électronique; l'envoi d'une lettre à la clientèle; la participation à une manifestation hors des heures

125 Parent, *supra* note 20 à la p 7.

126 Lavoie et al, *supra* note 22.

127 Guertin, *supra* note 20 aux pp 242–43.

128 Supiot, « Un droit international de la grève? », *supra* note 36.

129 CEACR, *Liberté syndicale 1994*, *supra* note 55 au para 134.

de travail; le refus de porter une carte d'identité ou d'exécuter une tâche de façon concertée ainsi que l'apposition d'autocollants sur les véhicules et les biens appartenant à l'employeur »¹³⁰. Mais il y en a évidemment beaucoup d'autres, notamment toutes celles qui ne visent pas qu'à se faire entendre ou à faire « connaître un mécontentement ». Il y a également toutes celles qui visent à exercer une pression plus forte ou à causer un préjudice à l'employeur, comme les grèves perlées, du zèle, de la gratuité, etc. Et ces dernières actions semblent alors moins relever de la liberté d'expression que de la liberté d'association ou du droit de grève.

Et justement, ce que mettent également en évidence ces différents travaux, c'est toute la difficulté qu'il y a à identifier les actions qui seront finalement autorisées ou non et sur quels fondements juridiques. La liberté d'expression? La liberté d'association ou syndicale? Le droit de grève? De fait, comme l'a déjà souligné la Cour suprême et comme l'a rappelé plus récemment Pierre Verge, en matière syndicale, la liberté d'association et la liberté d'expression se « chevauchent » bien souvent¹³¹. Dans le même sens, il apparaît bien vain d'essayer de distinguer la légitimité des actions selon l'intensité de la pression exercée, selon un prétendu caractère symbolique ou selon l'existence d'une certaine forme de pression économique ou autre. Une diffusion de tracts, une réunion syndicale « sur le tas », un texte qui menace de faire grève, une conférence de presse, le port d'un macaron syndical sont autant d'actions *a priori* symboliques. Mais toutes peuvent toujours être qualifiées par les employeur·euses, *a contrario*, comme des atteintes directes à leurs intérêts, comme un moyen de pression économique ou comme un ralentissement d'activité. Bref, la frontière de ce qui relève de la liberté d'expression, de la liberté d'association ou du droit de grève en particulier est impossible à tracer précisément dans l'absolu. Il semble nécessaire de situer chaque action dans son contexte.

130 Parent, *supra* note 20 aux pp 22–23. S'appuyant sur la jurisprudence québécoise, l'auteur distingue quant à lui, des moyens qui vont des « plus contemporains, dits symboliques ou de visibilité » à ceux qui visent à « exercer une pression économique » (*ibid*).

131 Pierre Verge, « La liberté d'expression est-elle en phase avec l'action syndicale? » (2012) 53:4 C de D 813 aux pp 818–19 [Verge, « Liberté d'expression »]; *Lavigne c Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 RCS 211 aux pp 319–20, 1991 CanLII 68 (CSC).

Pour se faire une première idée du type d'actions contestées et de la diversité de ces pratiques au Québec, nous proposons ici une catégorisation, en nous appuyant en partie sur celle proposée par Hélène Sinay et en insistant sur celles qui apparaissent comme les plus fréquentes dans notre échantillon¹³². Ainsi, outre le refus des heures supplémentaires et les modifications de l'uniforme, que nous avons choisi de distinguer compte tenu du fait qu'elles apparaissent parmi les actions les plus fréquentes, nous avons classés les actions en reprenant trois catégories régulièrement mentionnées dans la littérature (grève perlée, du zèle et des crayons) et en créant une catégorie « Autres » pour les actions que nous ne savions pas où classer.

De fait, une autre difficulté pour catégoriser ces actions est que tout dépend, bien souvent, de la justification avancée par les acteurs et actrices. Par exemple, le retard dans la remise des notes peut tout autant être justifié par une volonté de freiner la production (ralentissement d'activité ou grève perlée) que par la volonté d'appliquer scrupuleusement les consignes en matière de correction des copies (grève du zèle) ou par le refus de réaliser certaines tâches (grève des crayons). Mais il est rare que les travailleurs et les travailleuses motivent précisément ces actions, sachant qu'elles sont, dans la plupart des cas, considérées comme illégales.

132 Sinay et Javillier, *supra* note 26 aux pp 34 et s.

Refuser des heures supplémentaires
Modifications de l'uniforme
Grève perlée (ralentissement d'activité)
Des chauffeurs-euses d'autobus qui roulent moins vite (ou plus prudemment); des employé-es municipaux qui ralentissent le rythme du déneigement; des ouvriers-ères qui se rendent fréquemment à l'infirmierie, qui ralentissent le rythme des coulées dans une fonderie ou la production de baignoires; des salarié-es d'une épicerie qui prennent leur pause tous en même temps; des enseignants qui prolongent les périodes de récréation, qui prennent une journée « pédagogique », etc.
Grève du zèle (respecter rigoureusement les consignes)
Zèle dans l'application et l'interprétation des normes de sécurité (des autobus, des ponts), dans la correction des copies ou pour la remise des bulletins, dans la rédaction des rapports demandés; application scrupuleuse des consignes et du contrat de travail (en refusant des tâches « connexes » ou « implicites » au contrat, de postuler sur certains postes, des dossiers supplémentaires, de suivre ou de donner certaines formations, de participer à une rencontre d'équipe, de siéger sur certains comités, de prendre en charge les personnes incarcérées, etc.)
Grève des crayons (refuser de réaliser certaines tâches)
Ne plus remplir ou ne plus remettre des formulaires; cesser l'inscription d'un code sur l'ordinateur ou le faire manuellement; ne pas transmettre les relevés de comptabilités; des policiers qui n'émettent plus de constats d'infraction ou de tickets de stationnement; des agents de la paix qui refusent d'ouvrir les cellules pendant un certain temps. etc.
Autres
Cacher des outils nécessaires à la production; menaces de démissions collectives; cibler le contrôle des camions de certaines entreprises; brouiller le fonctionnement des téléavertisseurs des employés municipaux; refuser de se réunir dans une salle déterminée par l'employeur; répondre au téléphone en évoquant la grève; organiser une réunion syndicale pendant les heures de travail; porter un macaron syndical; distribuer des tracts dans une salle de repos; manifester et faire du bruit dans l'établissement; signature électronique avec un message syndical, etc.

C. Exemples par secteur d'emploi

Pour illustrer un peu plus concrètement ces différentes actions, on présentera ici certaines d'entre elles, par secteur d'emploi. Le refus du port de l'uniforme obligatoire est, par exemple, l'une des actions les plus fréquentes au sein des professions où la grève est interdite, comme chez les policiers·ères ou les pompiers·ères. Un jugement rappelle ainsi que depuis au moins les années 70, lors des renouvellements de conventions collectives, les policiers, notamment, portent des pantalons de camouflage ou de clowns, des jeans, des casquettes de baseball, des chapeaux de cowboy ou des étoiles de shérif¹³³.

Aussi, compte tenu des difficultés que rencontrent ces professions pour se faire entendre, elles doivent faire preuve d'originalité. Ainsi, elles développent des actions plus ou moins liées à leurs métiers. L'une des actions les plus connues des policiers·ères est la réduction ou le refus d'émettre des constats d'infractions¹³⁴. Plus largement, et à titre d'exemple toujours, les pompiers·ères vont multiplier les collages d'autocollants sur les camions ou les casques de combat incendie¹³⁵, refuser de se porter volontaire pour des activités d'information¹³⁶, pour des affectations, d'agir à

133 Voir *Fédération des policiers et policières municipaux du Québec c Québec (PG)*, 2023 QCCS 3333 au para 2 [*Fédération des policiers et policières*]. La tenue est autorisée par le tribunal, car elle ne présente aucun risque de confusion et n'a aucun effet sur l'efficacité du travail; elle ne cause donc aucun préjudice (voir *Châteauguay (Ville de) c Fraternité des policiers de Châteauguay inc.*, 2014 QCCRT 693 aux para 43, 101 [*Policiers de Châteauguay*]).

134 *Montréal (Ville de) c Fraternité des policiers et policières de Montréal*, 2015 QCCRT 0177 aux para 9, 111; *Fraternité des policières et policiers de la Ville de Québec inc c Québec (Ville de)*, 2010 QCCA 54 au para 4; *Fraternité des policières et policiers de la Ville de Québec c Conseil des services essentiels*, 2009 QCCS 1987 au para 1; *Montréal (Ville de) c Fraternité des policiers et policières de Montréal*, 2014 QCCRT 0506 au para 3; *Thetford Mines (Ville de) et Association des policiers-pompiers de Thetford Mines*, AZ-96142040, 1996 CanLII 17819 (QCSAT).

135 *Régie intermunicipale de sécurité incendie de la Vallée-Du-Richelieu et Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale régie intermunicipale de sécurité incendie de la Vallée-Du-Richelieu*, 2020 CanLII 2733 au para 1 (QCSAT) [*Régie intermunicipale de la Vallée-Du-Richelieu*].

136 *Gatineau (Ville de) c Association des pompiers et pompières de Gatineau*, 2021 QCTAT 5827 au para 2 [*Association des pompiers et pompières de Gatineau*]. La demande d'intervention du Tribunal a d'ailleurs été rejetée (voir *ibid* au para 33).

des fonctions supérieures¹³⁷, de faire des remplacements¹³⁸, de compléter des rapports d'intervention¹³⁹ ou de les compléter à la main et non de façon informatisée¹⁴⁰; ils ou elles vont refuser de communiquer les heures de disponibilité pour des heures de garde¹⁴¹ ou encore organiser le boycott des cours de formation exigés par l'employeur¹⁴². Plus rarement des pompiers-ères ont menacé de démissionner en bloc¹⁴³, décidé de se déplacer en plus petit nombre lors des interventions¹⁴⁴ ou manifesté avec les camions d'incendie¹⁴⁵.

On retrouve des actions globalement similaires dans le secteur de la santé, le secteur qui est probablement celui où l'on retrouve le plus de « ralentissement d'activités » ou « d'actions concertées » dénoncées par les employeurs. Mais il y en a d'autres. Parmi celles évoquées dans les jugements analysés ici, on peut mentionner des médecins qui menacent

137 *Gatineau (Ville de) c Association des pompiers et pompières de Gatineau*, 2010 CanLII 82493 au para 4 (QCCSE), cité dans *Association des pompiers et pompières de Gatineau*, *supra* note 136 au para 28; *Montréal (Ville de) c Association des pompiers de Montréal inc.*, 2003 QCCRT 190 au para 6 [*Association des pompiers de Montréal inc.*].

138 *Sainte-Thérèse (Ville de) c Syndicat des pompiers du Québec, section locale Sainte-Thérèse*, 2020 QCTAT 1787 au para 1; *Mirabel (Ville de) c Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mirabel*, 2012 QCCRT 429 au para 3; *Association des pompiers de Montréal inc.*, *supra* note 137 au para 10.

139 *Blainville (Ville de) c Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Blainville*, 2021 QCTAT 3897 au para 3.

140 *Association des pompiers de Montréal inc.*, *supra* note 137 au para 7; *Montréal (Ville de) c Association des pompiers de Montréal inc.*, AZ-97149304 à la p 8, 1997 CanLII 15627 (QCCSE).

141 Pour un exemple où une ville, qui prévoyait recourir aux services d'une municipalité voisine, a été condamnée pour un lock-out illégal, voir *Prévost (Ville de) c Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Prévost - SCFP 7161*, 2024 QCTAT 950 aux para 6, 9 [*Syndicat des pompiers et pompières, section locale Prévost*].

142 *Dorval (Cité de) et Association des pompiers de Dorval Inc.*, AZ-87142022 à la p 2, 1987 CanLII 6723 (QCSAT) conf par *Association des pompiers de Dorval Inc c Foisy*, AZ-87149069 à la p 7, 1987 CanLII 6489 (QCCS).

143 *Paspébiac (Ville de) c Grenier*, 2015 QCCRT 230 au para 1.

144 *Trois-Rivières (Ville de) c Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Trois-Rivières*, 2015 QCCRT 114 aux para 3–4.

145 *Québec (Ville de) c Association des pompiers professionnels de Québec inc.*, 2015 QCCRT 33 aux para 15–18, 21 [*Association des pompiers*].

ou refusent d'enseigner ou de superviser des stages¹⁴⁶; des infirmières qui refusent de faire du temps supplémentaire obligatoire (TSO)¹⁴⁷, des « heures supplémentaires volontaires »¹⁴⁸, d'effectuer leurs tâches¹⁴⁹, de porter leur badge avec leur identité¹⁵⁰; qui font un sit-in spontané¹⁵¹; qui tiennent une réunion dans le couloir¹⁵²; qui manifestent dans l'hôpital en faisant du bruit¹⁵³; qui portent des chandails syndicaux¹⁵⁴, etc. Les

146 *Québec (Ministère de la santé et services sociaux) c Fédération des médecins spécialistes du Québec*, 2006 CanLII 77990 au para 14 (QCCSE).

147 *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) c Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)*, 2024 QCTAT 3298 aux para 5–8 [Comité patronal]; *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est c FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est*, 2022 QCTAT 1935 au para 2; *Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais c FIQ-Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 1976 aux para 2, 8–11 [Centre intégré Outaouais 1]; *Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais c FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 5234 au para 2 [Centre intégré Outaouais 2].

148 *Comité patronal*, *supra* note 147 au para 8.

149 *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches c Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches*, 2023 QCTAT 5022 aux para 65–66 [Chaudière-Appalaches].

150 *Syndicat des professionnels(les) en santé du Lac des Deux-Montagnes (FIQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2016 QCTAT 4083 [Centre intégré Laurentides QCTAT]; *Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides et Syndicat des professionnels(les) en santé du Lac des Deux-Montagnes (FIQ)*, 2015 QCCRT 564 au para 2 [Centre intégré Laurentides QCCRT].

151 *Santé-Québec - Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches c FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches*, 2025 QCTAT 250 au para 1; *Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent c FIQ - Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du Bas-Saint-Laurent*, 2023 QCTAT 4675 aux para 3–4; *Centre intégré Outaouais 2*, *supra* note 147 (« [e]n la présente affaire, le Tribunal était saisi d'une demande urgente faite oralement en pleine nuit le soir de Noël, alors que deux groupes de salariés faisaient un "sit-in" de protestation sur le recours au TSO auquel l'employeur entendait recourir pour pourvoir un poste d'infirmière pour le quart de nuit imminent » au para 20).

152 *Chaudière-Appalaches*, *supra* note 149 (la demande de redressement sera rejetée aux para 74–78).

153 *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux c Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ*, 2021 QCTAT 2297 au para 16.

154 *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ) c Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie*, 2021 QCTAT 2125 au para 2 [Centre intégré Gaspésie 2021]; *Centre intégré de santé et de services sociaux de la*

paramédics ont quant à eux-elles décidé de prendre leurs pauses repas tous en même temps¹⁵⁵, diffusé un message syndical en décrochant le téléphone syndical (« RMU en grève à l'écoute »)¹⁵⁶ ou encore choisi de ne plus remplir certaines données informatiques afin de compliquer le traitement des données par les ressources humaines¹⁵⁷.

Toujours à titre d'exemple, dans le secteur de l'éducation¹⁵⁸, les enseignant-es ont reporté la première communication aux parents¹⁵⁹, raccourci les journées de classe, prolongé les récréations¹⁶⁰, retardé la remise du bulletin de la première étape¹⁶¹, utilisé des bulletins papier¹⁶². Il y a également déjà eu d'autres actions comme le « congé de devoir »¹⁶³, le refus d'assurer la surveillance des élèves à la pause du midi¹⁶⁴, ou encore la décision de prendre une journée pédagogique tous en même temps¹⁶⁵. Dans le secteur des transports collectifs, les salarié-es ont régulièrement recours à la grève du zèle (que ce soit en signalant de nombreuses défauts)

Gaspésie c Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ), 2020 QCTAT 4037 au para 2 [Centre intégré Gaspésie 2020].

155 *Corporation d'Urgences-Santé c Syndicat du préhospitalier – CSN*, 2022 QCTAT 3262 au para 2.

156 *Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) et Groupe Alerte Santé inc*, 2024 QCTAT 512 au para 14 [Alerte Santé QCTAT 512] (le tribunal rejette la demande d'intervention de l'employeur).

157 *Groupe Alerte Santé inc c Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)*, 2024 QCTAT 1839 au para 44 [Alerte Santé QCTAT 1839].

158 Lavoie et al, *supra* note 22 aux pp 47–55.

159 *Commission scolaire des Chic-Chocs c Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)*, 2015 QCCRT 55 au para 2.

160 *Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) c Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)*, 2015 QCCRT 601 aux para 2–3.

161 *Commission scolaire de Sorel-Tracy c Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu (CSQ)*, 2015 QCCRT 609 au para 4 [CS de Sorel-Tracy]; *Centrale des syndicats du Québec*, *supra* note 28 au para 22.

162 *Ibid* au para 10.

163 *Comité patronal de négociation des collèges c Centrale des syndicats du Québec (CSQ)*, AZ-501044502 à la p 10, 2001 CanLII 33981 (QC CSE).

164 *Noungidi c Centre Hospitalier Douglas*, AZ-93021110 à la p 4, 1992 CanLII 4104 (QCCS).

165 *Commission scolaire du Lac Saint-Jean c Syndicat de l'enseignement du Lac-Saint-Jean*, 2005 CanLII 77606 au para 1 (QCSAT).

contraignant ainsi à l'immobilisation des autobus¹⁶⁶, en roulant plus prudemment¹⁶⁷, etc.) ou à des grèves perlées (en refusant les heures supplémentaires, en ne communiquant pas les niveaux d'essence pour compliquer le ravitaillement ou en cachant des outils afin de ralentir la cadence à l'usine d'entretien¹⁶⁸).

Enfin, pour citer d'autres types d'actions, on peut mentionner des policiers-ères qui s'adressent aux cadres du service par leur grade ou qui refusent de se présenter à des exercices de tirs¹⁶⁹; des employé-es qui ralentissent le rythme de déneigement¹⁷⁰, qui rallongent les pauses cafés et les heures de repas¹⁷¹ ou qui les prennent en même temps¹⁷², qui refusent « de participer à [une] rencontre d'équipe »¹⁷³; des juristes qui n'acceptent plus de dossiers supplémentaires¹⁷⁴; des employé-es d'Hydro-Québec qui ne réalisent plus certaines tâches liées à l'exportation d'énergie¹⁷⁵ ou qui ne répondent pas lors de rappels au travail¹⁷⁶; des constables chargé-es d'inspecter les poids-lourds accusé-es de ralentir l'activité en ciblant

166 *Société de transport de Montréal c Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, 2019 QCTAT 761 aux para 2, 5 [STM].

167 *Société de transport de Laval c Lacroix*, 2021 QCTAT 5622 au para 2.

168 *Montpetit c Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) CSN*, 2011 QCCS 474.

169 Pour les policiers qui refusent de se présenter à des séances de tir, voir p ex *Mondoux c Ville de Mascouche*, 2019 QCTAT 2158.

170 *Ville de Châteauguay c Syndicat canadien de la fonction publique, section 1299 FTQ*, 2023 QCTAT 920 au para 2 [Ville de Châteauguay].

171 *Montréal (Ville) c Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301)*, 2015 QCCRT 107 au para 360 [Syndicat des cols bleus QCCRT 107].

172 *Alimentation René Lévesque Inc c Syndicat des employés de commerce de la Pocatière et Kamouraska (CSN)*, 1987 CarswellQue 894 au para 34, 1987 CanLII 6445 (QCCS).

173 *Union des employés et employées de service, section locale 800 et Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)*, 2022 QCTAT 5840 au para 10.

174 *Agence du revenu du Québec et Avocats et notaires de l'État québécois*, 2016 QCTAT 6787 au para 13.

175 *Hydro-Québec c Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 du SCFP-FTQ*, 2014 QCCRT 555 au para 42.

176 *Hydro-Québec et Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, SCFP (FTQ)*, 2025 QCTAT 2715 au para 3.

arbitrairement et systématiquement trois grandes entreprises du secteur¹⁷⁷; des ouvriers·ères qui refusent d’apporter leurs outils personnels nécessaires à la production¹⁷⁸, qui font du tapage sur la ligne de production¹⁷⁹, qui ralentissent la production de baignoires¹⁸⁰, qui se rendent fréquemment à l’infirmierie, multiplient les demandes de formation en matière de sécurité, sortent sur le terrain de l’entreprise avec des chariots élévateurs, au volant de camionnettes, en faisant du bruit, etc¹⁸¹. On mentionnera enfin les employé·es de l’hôtel Hyatt qui décident de porter un macaron sur lequel est mentionné « Coupes de Personnel = Mauvais services »¹⁸² ou encore des avocat·es qui modifient « les signatures électroniques des syndiqués pour les courriels internes en y insérant, en bandeau de signature, la mention “employeur remarquable, on attend” »¹⁸³.

Bref, il semble effectivement impossible non seulement de dresser une liste exhaustive des pratiques de résistance collective au travail, mais également de distinguer dans l’absolu ces actions selon qu’elles pourraient relever de la liberté d’expression, de la liberté d’association ou du droit de grève.

D. Les causes et les actions les plus fréquentes

Outre la variété des actions, cette première analyse permet également de constater que, sans surprise, la très grande majorité de ces actions ont été réalisées dans les services et les secteurs public ou parapublic (santé,

177 *Gouvernement du Québec (Société de l’assurance automobile du Québec) c Fraternité des constables du contrôle routier du Québec*, 2021 QCTAT 5869 aux para 30–31 [*Fraternité des constables du contrôle routier*] (demande rejetée faute de preuve).

178 *Bizier c Xerium Canada inc*, 2012 QCCRT 350 aux para 16–23.

179 *Nova Bus inc c Unifor*, 2022 QCTAT 5285 au para 17 [*Nova Bus*].

180 *Maax Bath inc c Syndicat des salariés d’acrylique de Beauce (CSD)*, 2012 QCCRT 100 au para 8 [*Maax Bath*].

181 *Aluminerie de Bécancour inc c Syndicat des Métallos, section locale 9700*, 2012 QCCRT 531 aux para 13–20.

182 *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l’Hôtel Méridien de Montréal (CSN) c Laplante*, 2016 QCCS 2639 au para 7 [*Hôtel Méridien de Montréal*].

183 Ordonnance accordée (*Barreau du Québec c Syndicat*, *supra* note 100 au para 14). Sur la légalité d’une signature électronique syndicale, voir également *Québec (Procureure générale) c Commission des relations du travail, division des relations du travail*, 2016 QCCS 5095. Dans cette affaire, la Cour supérieure du Québec a conclu que le message syndical était trop long et discréditait le ministère (voir *ibid* au para 31).

corps de pompier, police, éducation, transports collectifs). Ce n'est pas très étonnant sachant que sur les 39% de salarié·es syndiqué·es au Québec, 85% sont employé·es dans le secteur public, contre moins de 25% dans le secteur privé¹⁸⁴.

Ensuite, cette analyse permet d'identifier les actions les plus fréquemment contestées. Parmi celles-ci, la grève des heures supplémentaires est probablement la pratique la plus fréquente, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Une autre action qui ressort fréquemment, nous l'avons vu, est le refus de porter l'uniforme réglementaire. C'est l'une des actions les plus mobilisées dans les services et secteurs public et parapublic, particulièrement au sein des métiers où le droit de grève est interdit ou très strictement encadré, comme chez les pompier·ères, les policiers·ères, les constables spéciaux·ales, les infirmiers·ères, les paramédics, etc. Mais on peut également retrouver ce type d'action dans des secteurs privés tels que l'hôtellerie.

Par ailleurs, dans notre échantillon toujours, la plupart des actions ont été déclenchées alors que la convention collective était échue. Il s'agit le plus souvent d'actions qui s'inscrivent dans une stratégie de négociation dite de « gradation des moyens de pression », afin d'éviter de recourir à la grève. Les actions concertées pendant la durée de la convention collective, pendant les périodes dites de « paix industrielle », semblent relativement rares. Cela arrive cependant. C'est tout particulièrement le cas quand les travailleurs et les travailleuses veulent afficher leur solidarité – que ce soit avec d'autres collègues en grève¹⁸⁵, qui ont été sanctionnés par l'employeur¹⁸⁶, blessés au

184 Direction des études et de l'information sur le travail, *Coup d'œil sur la présence syndicale au Canada et dans les provinces de 2018 à 2022*, Québec, Ministère du Travail, 2022 à la p 1, en ligne (pdf) : <cdn-contenu.quebec.ca> [perma.cc/HBA8-NAWX].

185 *Aluminerie Bécancour inc c Syndicat des Métallos, section locale 9700*, 2011 QCCRT 0080 au para 9.

186 *Société de transport de Montréal et Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, 2020 QCTAT 1845 au para 16; *Longueuil (Ville de) c Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307*, 2015 QCCRT 0062 au para 10 (suite à une suspension, les collègues cessent le travail et manifestent); *Trois-Rivières (Ville de) c Association des policiers-pompiers de la ville de Trois-Rivières*, 2013 QCCRT 0536 au para 3 [Trois-Rivières]; *Compagnie WestRock du Canada Corp c Unifor, section locale 841*, 2020 QCTAT 373 au para 9 (actions de solidarité suite à la suspension du président du syndicat).

travail¹⁸⁷ ou congédiés et privés d'assurance-emploi¹⁸⁸. De telles actions hors période de négociation peuvent également être entreprises pour dénoncer un danger immédiat, comme chez Hydro-Québec en 2012¹⁸⁹ ou encore quand l'employeur tente de modifier unilatéralement les conditions de travail (notamment les horaires)¹⁹⁰ ou de privatiser des services (ici de déneigement)¹⁹¹.

Enfin, nous n'avons pas trouvé une seule décision faisant état d'actions concertées ou de ralentissement de travail mettant en danger la sécurité, la vie d'autrui ou faisant état de dégradation (autre que la pose d'autocollants) ou de violence¹⁹². Certes des employeurs ont pu dénoncer au tribunal des infirmières qui auraient refusé « d'administrer les tests de détection des bactéries prévus dans le cadre des mesures de prévention et contrôle des infections »¹⁹³. D'autres ont affirmé au tribunal que des travailleuses d'une maison de retraite auraient refusé « d'aider les personnes en difficulté à s'alimenter normalement, par exemple en ne coupant pas la nourriture ou en ne les assistant pas, le non-respect des heures des bains et un ralentissement généralisé des services »¹⁹⁴. Mais dans les deux

187 *Québec (Ministère de la Sécurité publique) c Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN)*, 2024 QCTAT 4381 aux para 10–11 [*Syndicat des agents de la paix*] (en solidarité avec un agent « sauvagement agressé » par un détenu).

188 *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 720 c Poulin*, 2007 QCCS 3986 aux para 4–6.

189 Un opérateur d'une centrale électrique se voit confier de nouvelles tâches pour lesquelles il n'est pas formé. Craignant pour la sécurité, il demande aux employés de quitter leur poste (*Hydro Québec et Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 957*, 2012 CanLII 44732 au para 2 (QCSAT)).

190 *Société québécoise des infrastructures c Syndicat des employées et employés de la Société québécoise des infrastructures, section locale 2929 du SCFP*, 2022 QCTAT 2825 au para 18 [*Société québécoise des infrastructures*]; *Cie Matériaux de construction BP Canada, usine de Pont-Rouge c Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Pont-Rouge inc (CSD)*, 2022 QCTAT 1936 au para 14 [*Cie Matériaux de construction BP Canada*].

191 *Ville de Châteauguay*, *supra* note 170 au para 5.

192 Peut-être que l'une des actions les plus dommageables pour la santé est la décision des gardiens de la paix de refuser d'ouvrir les cellules jusqu'à midi suite à l'agression de l'un des leurs (*Syndicat des agents de la paix*, *supra* note 187 aux para 36–43).

193 Le tribunal ordonne de cesser ces moyens de pression (voir *Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches c FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches*, 2022 QCTAT 3568 aux pp 6–7).

194 *Résidence Floralties Lachine inc c Unifor, section locale 517-Q*, 2014 QCCRT 0605 au para 3.

cas, ces allégations n'ont pas été retenues par le Tribunal. Il s'agit d'une question importante considérant que, comme nous l'avons vu, pour l'Organisation internationale du travail les actions collectives restent légitimes tant qu'elles ne mettent pas en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes et qu'elles restent pacifiques. Dans tous les cas, ce constat révèle que les travailleurs et les travailleuses en lutte veillent à l'intérêt général et font preuve de la plus grande prudence dans le choix de leurs actions collectives.

III. L'INTERDICTION DES MOYENS DE PRESSION AUTRES QUE LA GRÈVE LÉGALE

L'immense majorité des actions recensées ici ont été interdites par les tribunaux. La législation, comme la jurisprudence, ne laisse presque aucune marge de manœuvre pour tolérer d'autres préjudices à l'employeur que l'arrêt total de travail. La jurisprudence au Québec, comme ailleurs, « veut une situation nette », pour reprendre la formule de Pierrette Rongère, citée en exergue¹⁹⁵. Seul l'arrêt complet de travail, de l'ensemble des salarié·es de l'unité d'accréditation et respectant les règles de procédures applicables (préavis, délais, etc.) est un préjudice tolérable; bref, sauf exception, seule la grève légale *stricto sensu* est autorisée. Et les employeurs disposent d'un véritable arsenal juridique pour faire interdire, potentiellement, toute autre forme d'action concertée, que ce soit une grève perlée, du zèle, du crayon ou parfois même, des actions symboliques (A). Les exceptions sont les actions généralement qualifiées de « symboliques et de visibilité » protégées par la liberté d'expression et encore, en période de négociations collectives principalement. Toute action collective qui pourrait avoir un impact économique ou causer un préjudice, autre que la grève, est généralement interdite, en tout temps (B). La liberté syndicale et le droit de grève en particulier apparaissent ainsi réduits à leur plus simple expression, contrairement aux recommandations des organismes de l'OIT.

A. *L'arsenal juridique contre les alternatives à l'arrêt de travail*

Les employeur·euses disposent de pas moins de trois moyens juridiques pour s'opposer aux actions collectives : l'interdiction des

195 Rongère, *supra* note 1 aux pp 451 et s.

« ralentissements d'activité »¹⁹⁶, l'interdiction de porter atteinte aux droits des parties à une convention collective ou encore, dans les services et secteurs public et parapublic, en exigeant le maintien des services essentiels prévus en cas de grève légale ou, en cas de grève ou d'actions concertées illégales, l'obligation d'assurer que le public reçoit le service auquel il a droit¹⁹⁷. Et dans tous les cas, ces dispositions sont interprétées de manière très large par les décideur·euses.

1. L'interdiction des ralentissements d'activité « en tout temps »

Tout d'abord, le *Code du travail* interdit formellement « les ralentissements d'activité », dans tous les secteurs d'emploi, public comme privé¹⁹⁸. Comme le rappelle un ouvrage de doctrine régulièrement cité dans les jugements : « la situation doit donc être claire : soit il y a grève, soit n'y en a pas. Le Code du travail ne tolère pas d'entre-deux »¹⁹⁹. De surcroît, comme nous l'avons vu, toute grève partielle ou sectorielle est interdite²⁰⁰. Pour qu'une grève « soit légale, elle doit être totale »²⁰¹. Elle doit être exercée par l'ensemble des salarié·es de l'unité d'accréditation, sans exception, et complètement.

L'idée générale, que l'on retrouve dans d'autres juridictions, est que les employé·es ne peuvent percevoir un salaire tout en faisant à moitié ou mal leur travail. Les salarié·es doivent respecter le contrat de travail de bonne foi, dans son entièreté. « *They cannot pick and choose the work they will do or when they will do it* »²⁰² explique ainsi un juge étatsunien. De même, en France, critique Emmanuel Dockès, seule la grève légale suspend le contrat de travail; « [t]out le reste n'est que violation du contrat, dont les dispositions demeurent pleinement applicables. Les mouvements revendicatifs autres qu'un arrêt total de travail ne seraient que des

196 C tr, *supra* note 115, art 108.

197 *Ibid*, arts 111.16–18.

198 *Ibid*, art 8.

199 Coutu et al, *supra* note 23 au para 467.

200 *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, *supra* note 100 aux para 62–63.

201 *Ibid* au para 63.

202 Bloch et Moorman, *supra* note 26 à la p 183, citant *Audubon Health Care Center v United Labor Unions*, 268 NLRB 135 à la p 137 (1983).

insubordinations fautives »²⁰³. Le Tribunal administratif du travail peut alors intervenir par ordonnance dans les secteurs privés²⁰⁴ comme dans les services et secteurs publics et parapublics²⁰⁵.

Il convient également de souligner que le *Code du travail* québécois ne définit pas les « ralentissements d'activités »²⁰⁶, ce qui offre une grande latitude aux décideur-euses²⁰⁷. Ainsi, les tribunaux peuvent interdire pour ce motif des actions aussi différentes que le refus de faire des heures supplémentaires²⁰⁸, de modifier un uniforme²⁰⁹, de faire du tapage sur la chaîne de production²¹⁰, de prolonger indûment les pauses café²¹¹, de remettre ses notes en retard²¹², etc.

Enfin, et peut-être surtout, l'interdiction des ralentissements d'activité est considérée comme valable en tout temps, selon une interprétation certes constante, mais très questionnable au regard de la *Convention No 87* et de la position des organes de l'OIT sur le droit de grève. Cette règle

203 Dockès, *supra* note 27 aux pp 43–44. Voir aussi Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, 2^e éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2007 (« [l]a jurisprudence continue de refuser le qualificatif de grève à des formes de refus du travail qui ne se manifestent pas par un arrêt franc de celui-ci : grève du zèle, grèves perlées, etc. » à la p 158).

204 C tr, *supra* note 115, art 111.33.

205 *Ibid*, art 111.17.

206 En cas de controverse, la jurisprudence renvoie souvent au Dictionnaire canadien des relations du travail, publié par Gérard Dion en 1986 ou à l'ouvrage M. Coutu et al (voir notamment Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e éd, Québec, Presses de l'Université Laval, 1986 à la p 386. Voir aussi Coutu et al, *supra* note 23 au para 467). Voir par ex *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce section locale, section locale 501 c Sobeys Québec inc*, 2009 CanLII 91167 (QCSAT) aux para 39–44; *Barreau du Québec c Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, SEPBC CTC-FTQ*, 2025 QCTAT 1491 au para 24.

207 De nouveau, il nous semble important de rappeler ici que l'article 110 al 2 du Code du travail, pour le moment ignoré dans la jurisprudence, dispose que : « [r]ien dans le présent code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock out. ».

208 Voir par ex *Sport Maska inc c Abdulaye*, 2022 QCTAT 2211 au para 15.

209 *Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2017 QCTAT 3029 au para 52 et s.

210 *Nova Bus*, *supra* note 179 au para 17.

211 *Syndicat des cols bleus* QCCRT 107, *supra* note 171 au para 360.

212 *CS de Sorel-Tracy*, *supra* note 161 aux para 4, 10, 26.

s'applique peu importe que les travailleurs et les travailleuses soient en période de négociation collective, peu importe que les syndiqué-es aient obtenu ou non le droit de grève, peu importe que l'action collective soit pacifique et qu'elle ne mette pas en danger la vie et la sécurité des personnes. Le ralentissement d'activité « demeure prohibé en tout temps » souligne la doctrine régulièrement citée²¹³.

Des syndicats continuent malgré tout de défendre l'idée que l'interdiction des ralentissements d'activité doit être interprétée différemment selon que l'exercice du droit de grève est acquis ou non, surtout depuis la consécration du droit de grève par la Cour suprême en 2015²¹⁴. Dans cette logique, le ralentissement d'activité (telle que la grève des heures supplémentaires ou du zèle) n'est qu'une des formes que peut prendre une grève. Par conséquent, une fois le droit de grève acquis, ce type d'action ne saurait être interdit²¹⁵. Ainsi, en période de négociation collective, la « liberté d'association et d'expression ne peut être restreinte autrement que par une atteinte minimale et justifiée » [note omise]²¹⁶. Or cette interprétation est non seulement rarement plaidée, mais quand c'est le cas elle n'a pas les faveurs des décideurs. Dans une ordonnance récente par exemple, le TAT a jugé que retarder la remise de rapports attendus par l'employeur n'était pas protégé par la liberté d'expression et le droit de négociation collective²¹⁷.

2. L'interdiction de porter atteinte aux droits des parties d'une convention collective

En second lieu, les employeurs peuvent toujours déposer un grief et demander l'intervention d'un arbitre quand ils estiment qu'une action collective a porté atteinte aux droits des parties, en violation d'une

213 Coutu et al, *supra* note 23 au para 467; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce section locale, section locale 501 - TUAC c Sobeys Québec inc*, 2009 CanLII 91167 (QCSAT) au para 39; *Syndicat des travailleurs de Cedrico (CSN) c Bois d'oeuvre Cedrico inc (griefs individuels, Pierre Cloutier et autres)*, 2008 CanLII 91639 (QCSAT) au para 64.

214 *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 40 au para 3.

215 *Cascades groupe papiers fins inc, division Rolland c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 174*, 2010 QCCRT 526 au para 5 [Cascades].

216 *Barreau du Québec c Syndicat*, *supra* note 100 au para 33.

217 *Ibid* au para 47.

convention collective. Ainsi, par exemple, si une action concertée, comme le refus de faire des heures supplémentaires²¹⁸ ou le refus de suivre une procédure administrative de l'employeur²¹⁹, contrevient d'une façon ou d'une autre à la convention collective, l'arbitre pourra sanctionner les auteurs et réclamer des dommages au syndicat responsable²²⁰. Et dans ce cas, « la qualification précise de l'action concertée » ne sera pas nécessairement « pertinente »; il suffit de constater un manquement à la convention, comme en l'espèce, le refus des employé·es d'obéir et de « procéder à la fermeture ordonnée des salles de cuves »²²¹. Les griefs sont cependant très peu nombreux dans notre échantillon. C'est une procédure très longue qui s'accommode mal avec l'urgence pour les employeurs de mettre un terme à une action collective, contrairement aux ordonnances du TAT rendues en urgence, dans des délais très courts.

3. L'interdiction des actions concertées dans le secteur public

Enfin, en dernier lieu, dans les services publics et les secteurs public et parapublic, là où les actions sont les plus fréquentes, le tribunal dispose de pouvoirs particuliers, énoncés aux articles 111.16 à 111.18²²². Pour aller à l'essentiel ici, le rôle du Tribunal varie selon la situation à laquelle il est confronté. Pour reprendre la formule habituelle du Tribunal, quand il intervient à l'occasion de l'exercice légal du droit de grève, « il doit alors s'assurer que des services essentiels suffisants soient fournis à la population pour éviter que la santé ou la sécurité publique ne soit mise en danger durant la grève ». En revanche, « [i]l en est tout autrement lorsqu'il s'agit d'un conflit entre les parties en dehors de l'exercice légal du droit

218 *Sobeys c Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)*, section locale 501, 2021 CanLII 73538 (QCSAT) au para 1.

219 *Syndicat des pompiers et pompières du Québec (Section locale Saguenay – SCFP 7171) c Ville de Saguenay*, 2023 CanLII 51430 (QCSAT) au para 1.

220 *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 720 et Corporation Corbec (grief patronal)*, 2006 CanLII 91810 (QCSAT) au para 109.

221 *Syndicat national des employées et employés de l'aluminium d'Arovida inc et Alcan inc (grief patronal)*, 2005 CanLII 92604 (QCSAT) aux para 2, 44.

222 *Société de transport de Laval c Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959*, 2022 QCTAT 1782 aux para 11–12.

de grève [...]. Dans ce cas, le Tribunal doit s'assurer que le public reçoit le service auquel il a droit ou qu'il ne soit pas susceptible d'en être privé »²²³.

Dans ce dernier cas et plus concrètement, selon l'article 111.18, le tribunal peut intervenir contre toute « action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités [qui] porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit »²²⁴. Et il s'agit là d'une disposition très souvent plaidée par les employeur·euses publics et parapublics, qui nécessite que l'on s'y attarde.

Pour établir l'existence d'une action concertée, le Tribunal doit alors vérifier l'existence de trois critères, à savoir : s'il y a présence d'un conflit au sens du Code d'une part, une action concertée d'autre part et enfin s'il y a ou s'il est vraisemblable qu'il y aura un préjudice à un service auquel la population a droit. Il n'y a cependant pas de définition légale de ces trois critères. La jurisprudence du TAT considère toutefois que la notion de « conflit » « englobe tout désaccord ou litige qui oppose les parties l'une à l'autre »²²⁵. Une telle définition du conflit est donc potentiellement sans aucune limite. Et de fait, nous n'avons pas trouvé une seule décision où le Tribunal, saisi par l'employeur, ne concluait pas à l'existence d'un conflit. En revanche, quand ce sont les syndicats qui prétendent qu'il y a un « conflit », comme par exemple suite à des coupures dans les services de santé qui provoquent des ralentissements de service ou encore suite au recours systématique au temps supplémentaire obligatoire qui cause un épuisement professionnel et porte atteinte à la qualité des services rendus aux patients, le Tribunal a déjà jugé qu'il ne s'agissait pas là d'un conflit, puisqu'il n'a « pas la compétence d'intervenir afin d'améliorer la quantité ou la qualité du service auquel la population a droit »²²⁶ ou parce que « la gestion des ressources humaines et des affectations de travail est l'apanage de l'arbitre de griefs »²²⁷. Tout au plus, le syndicat

223 *Hydro-Québec c Syndicat des employé·es de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, SFCP (FTQ)*, 2025 QCTAT 2638 au para 29.

224 *Communauté urbaine de Montréal c Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal inc* (1995), AZ-95011790 à la p 5, 1995 CanLII 4732 (QCCA).

225 *Centre intégré Gaspésie* 2021, *supra* note 154 au para 46; *Ville de Châteauguay*, *supra* note 170 au para 24.

226 *Ville de Châteauguay*, *supra* note 170 au para 47.

227 *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) c Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec — FIQ*, 2025 QCCA 572 au para 34.

pourra réclamer le maintien des services en établissant que les coupures, telles que des mises à pied d'employé-es municipaux-ales la veille de la tenue d'une assemblée syndicale, constituent un lock-out illégal; mais de telles situations sont exceptionnelles²²⁸.

Par ailleurs, en ce qui concerne le second élément, soit l'« action concertée », les exigences requises par la jurisprudence sont tout aussi minimales. Les jugements rappellent régulièrement que « [s]elon la doctrine et la jurisprudence, la concertation n'implique pas la préméditation, mais signifie “de concert”, “d'accord” ou “ensemble” »²²⁹. Ainsi, il n'est pas nécessaire d'établir l'existence d'un mot d'ordre syndical ou l'intention de chacune des personnes d'agir en concertation avec les autres²³⁰. Une telle interprétation permet au tribunal de considérer que la menace d'intervenir en santé de démissionner, comme le refus des constables spéciaux-ales d'accompagner des patients d'un hôpital psychiatrique, constituent des actions concertées illégales et non pas l'exercice d'un droit individuel de refus, au nom de sa santé ou de sa sécurité ou de celles du public²³¹. Une telle exigence de concertation fait également en sorte que seuls le patronat et le Gouvernement peuvent exiger des mesures d'urgence pour défendre la continuité des services et de la production puisqu'« [i]l est clair qu'il faut se trouver en présence de plusieurs intervenants pour parler d'action concertée » et que, la plupart du temps, les employeurs ne concertent pas entre eux, selon le Tribunal²³².

228 Pour des cas de lock-out illégal, voir *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 - Syndicat canadien de la fonction publique c Québec (Ville de)*, 2012 QCCRT 198 aux para 55–84. Pour un exemple de recours aux services d'une municipalité voisine pour combler les besoins au lieu de faire appel aux pompiers locaux, voir *Syndicat des pompiers et pompières, section locale Prévost, supra* note 141 aux para 4, 6, 9. Pour un exemple où la ville ne commet pas un lock-out illégal en imposant 2000 suspensions, de quelques jours à quelques mois, suite à une assemblée syndicale illégale, voir *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301) c Montréal (Ville de)*, 2015 QCCRT 712 au para 52 [*Syndicat des cols bleus* QCCRT 712].

229 *Association des pompiers, supra* note 145 au para 38.

230 *Ville de Châteauguay, supra* note 170 au para 32. La question a été récemment discutée dans *Centre intégré Gaspésie 2020, supra* note 154 aux para 24–30.

231 *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec c FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2023 QCTAT 860 aux para 39–43, 50 [*Centre intégré de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec*].

232 *Syndicat des cols bleus* QCCRT 712, *supra* note 228 au para 46.

Enfin, concernant le préjudice, les tribunaux le rappellent systématiquement, qu'ils n'ont « pas à déterminer si l'action concertée reprochée est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité de la population »²³³. Ils doivent plus simplement décider de la « vraisemblance » d'un préjudice à un service auquel la population a droit. Et peu importe, que ce « préjudice vraisemblable » ou « probable » soit estimé dans deux jours ou dans un mois; « l'éloignement dans le temps du préjudice n'empêche pas le Conseil d'évaluer et d'intervenir pour en empêcher la réalisation »²³⁴. Bref, le Tribunal peut donc agir à titre préventif, avant même qu'il y ait eu un ralentissement, quand une action est projetée et qu'elle est susceptible de causer un préjudice.

Alors, force est de constater que les employeur·euses ont la possibilité de faire interdire à peu près toute forme d'actions collectives dont ils estiment qu'elle leur cause un préjudice quelconque. Les ralentissements d'activité, qui peuvent concerner une multitude d'actions, sont interdits en tout temps tandis que, dans le secteur public et parapublic, toute « action concertée » peut être interdite sans même qu'il y ait de préjudice pour le public. Pour reprendre à notre compte la formule de la juge Myriam Bédard, l'ensemble de ces dispositions « laissent peu de latitude, en matière de moyens de pression [...] en dehors de l'exercice légal du droit de grève »²³⁵, entendu comme un arrêt complet de travail. Il n'est donc pas très surprenant que la constitutionnalité des articles 108 et 111.16 à 111.18 soit aujourd'hui contestée par des syndicats, au nom de la liberté d'expression et de la liberté d'association²³⁶.

B. Les exceptions : les actions collectives autorisées

Car de fait, sauf exceptions, toutes les actions concertées étudiées ici, celles qui ralentissent le travail ou qui risquent de causer un préjudice (grève perlée, du zèle, des crayons, de la gratuité, etc.) ont systématiquement été interdites. C'est tout autant le cas d'un ralentissement sur la

233 *Syndicat des agents de la paix*, *supra* note 187 au para 34.

234 *Comité patronal*, *supra* note 147 au para 21, citant *Hydro-Québec c Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1500*, 1988 CanLII 4359 (QCCSE) à la p 5.

235 *Comité patronal*, *supra* note 147 au para 12.

236 *Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)*, *supra* note 28. Voir *Centrale des syndicats du Québec*, *supra* note 28 au para 2.

ligne de production de baignoires dans une usine²³⁷, qu'un retard dans la remise des notes dans un collège²³⁸, que des menaces de démission en bloc²³⁹, que du refus d'infirmières de porter un badge avec leur identité²⁴⁰ ou encore quand des chauffeurs de bus font preuve de zèle dans l'application des mesures de sécurité²⁴¹. Même, des actions généralement considérées comme davantage symboliques ou de visibilité, telles que les modifications de l'uniforme, accrocher des macarons ou revêtir des chandails syndicaux – des formes d'action très fréquentes, peuvent également être interdites. Comme le résume Sébastien Parent à la fin de son étude, la liberté d'expression « justifiera rarement une attaque envers les intérêts de l'employeur »²⁴².

Il y a cependant des exceptions. La Cour d'appel a récemment rappelé que « seuls la grève, le lock out et le ralentissement de travail » sont « expressément prohibés ». Reprenant ainsi les termes d'une sentence arbitrale, elle souligne que « le Syndicat peut toujours s'exprimer ou revendiquer au nom de ses membres »²⁴³. Certains jugements ou sentences arbitrales rappellent ainsi que « [t]outes autres actions visant à dénoncer une situation tombent sous la protection du droit d'expression prévue à la Charte de droits et liberté de la personne »²⁴⁴ ou, il nous semble important de le préciser ici, sous la protection de la liberté d'association et du droit de grève.

Mais alors quelles sont ces actions finalement autorisées? La Cour insiste ici sur la nécessité de bien distinguer les périodes de négociations

237 *Maax Bath*, *supra* note 180 au para 8.

238 Lavoie et al, *supra* note 22 aux pp 50–51.

239 *Centre intégré de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec*, *supra* note 231 au para 50.

240 *Centre intégré Laurentides QCTAT*, *supra* note 150 aux para 60 et s; *Centre intégré Laurentides QCCRT*, *supra* note 150 aux para 58 et s.

241 *STM*, *supra* note 166.

242 Parent, *supra* note 20 aux pp 30–31.

243 *Corporation d'Urgences-Santé de la région de Montréal Métropolitain c Syndicat du préhospitalier-CSN*, 2022 QCCA 97 au para 290 [*Corporation d'Urgences-Santé*].

244 Voir en particulier, sur les modifications à l'uniforme obligatoire, *Fraternité des policiers de ville de Mont-Tremblant c Mont-Tremblant (Ville)*, 2021 CanLII 88394 (QCSAT) au para 168 [*Fraternité des policiers Mont-Tremblant*]; *Régie intermunicipale de la Vallée-Du-Richelieu*, *supra* note 135 au para 45. Voir enfin *Syndicat du préhospitalier CSN et Maureen Flynn et Corporation d'Urgences santé*, 2019 QCCS 2481, décision accordant la requête pour permission d'en appeler, 2019 QCCA 1087.

collectives de celles dites de paix industrielle. Au cours des périodes de paix industrielle, souligne-t-elle, le syndicat « ne peut recourir aux *mêmes* moyens de pression ou de visibilité qu’au cours de la période de négociation » [nos italiques] (a)²⁴⁵. Elle reconnaît ainsi une plus grande marge de manœuvre aux syndicats à l’échéance de la convention collective (b).

1. En période de « paix industrielle »

Dans un texte de 2018, Michel Coutu a déjà bien montré que l’obligation de paix industrielle ne signifie pas une interdiction totale de tout moyen de pression²⁴⁶. Il identifiait alors certains jugements où le Tribunal n’avait pas sanctionné les travailleurs et les travailleuses pour des actions concertées, comme un appel au boycott de l’employeur, la participation à des manifestations de quinze minutes²⁴⁷, la communication d’informations syndicales (tracts ou des messages radio) et, dans certains cas, le refus de porter l’uniforme obligatoire. On peut également ajouter qu’une sentence arbitrale de 2021 a admis le droit des policiers à tenir un rassemblement dans une salle donnée et de fermer les portes du poste de police²⁴⁸. Pour justifier ces actions, on peut parfois lire que « le tribunal ne peut voir dans le *Code du travail* une prohibition générale d’actions syndicales en cours de convention autre que les interdictions spécifiques qui y sont mentionnées. La liberté d’expression demeure un droit fondamental tout comme la liberté d’association »²⁴⁹.

245 *Corporation d’Urgences-Santé*, *supra* note 243 au para 68 citant *Corporation d’urgences-santé c Syndicat du préhospitalier FSSS-CSN*, 2017 CanLII 81906 au para 290 (QCSAT) [*Syndicat du préhospitalier FSSS-CSN*].

246 Coutu, *supra* note 19 aux pp 562–84.

247 *Association des pompiers*, *supra* note 145. La Commission des relations du travail a considéré qu’une manifestation de 15 minutes menée par 25 pompiers (sur la centaine en service au moment des faits) n’avait pas causé de préjudice à l’employeur (*ibid* aux para 45–48).

248 *Fraternité des policiers Mont-Tremblant*, *supra* note 244.

249 *Syndicat du préhospitalier CSN c Flynn*, 2019 QCCS 2481 au para 69. Par contre cette décision a été infirmée en appel (voir *Corporation d’Urgences-Santé*, *supra* note 243 au para 80).

Depuis, dans l'affaire des paramédics de 2022, la Cour d'appel a dressé une liste indicative d'actions qui sont, a priori, toujours possibles pour les syndicats, y compris en période de paix industrielle:

ils peuvent recourir à d'autres modes d'expression ou exercer d'autres moyens de pression qui ne sont pas prohibés par le *Code du travail*, tels que des tracts, communiqués de presse, conférences de presse, manifestations, annonces, macarons, etc.²⁵⁰

Cette liste est cependant loin d'être une protection absolue pour les travailleurs et les travailleuses. Des salarié-es dans l'hôtellerie ont déjà été sanctionné-es pour avoir refusé d'enlever un macaron syndical, en cours de convention collective²⁵¹. De surcroît, en 2022, toujours dans l'affaire des paramédics, la Cour d'appel a considéré que le raisonnement suivi par l'arbitre pour conclure qu'« au cours de la période de paix industrielle, le Syndicat et ses membres ne peuvent exercer des moyens de pression qui contreviennent à la convention collective »²⁵², était « une mise en balance somme toute proportionnée des intérêts en jeu »²⁵³. L'interdiction faite aux paramédics de modifier leur uniforme pendant la durée de la convention a donc été justifiée.

Ainsi, si une clause de la convention interdit les modifications à l'uniforme en période de paix industrielle, comme dans l'affaire des paramédics, le syndicat pourra être poursuivi en cas de non-respect. Pour reprendre la formule de l'arbitre dans cette affaire, « [l]a Charte n'est pas un passeport pour ne pas respecter nos obligations contractuelles »²⁵⁴. Bref, en l'état actuel du droit, une convention collective qui interdirait toute modification à l'uniforme, la distribution de tracts dans lieux de travail, toute communication syndicale dans les médias pendant les heures de

250 *Ibid* au para 75.

251 *Hôtel Méridien de Montréal*, *supra* note 182 au para 9. Voir aussi *Syndicat du préhospitalier FSSS-CSN*, *supra* note 245.

252 *Corporation d'Urgences-Santé*, *supra* note 243 au para 75.

253 *Ibid* au para 61. Et plus précisément, souligne un évaluateur anonyme de ce texte « la mise en application de la clause de la convention collective exigeant le port de l'uniforme a été jugée conforme à la *Charte* par l'arbitre et la Cour d'appel a refusé d'intervenir ».

254 *Syndicat du préhospitalier FSSS-CSN*, *supra* note 245 au para 311. La formule fut également reprise par la Cour d'appel (*Corporation d'Urgences-Santé*, *supra* note 243 au para 28).

travail, le port d'un macaron syndical, etc., pourrait primer sur la liberté d'expression, la liberté d'association et le droit de négociation collective²⁵⁵.

On retiendra alors que selon la Cour d'appel et en période de paix industrielle, les syndicats peuvent minimalement s'exprimer en dehors des heures de travail, dans la rue et dans les médias et mener certaines actions purement symboliques, des actions telles que la « manifestation, distribution de tracts, dénonciation médiatique, etc. », c'est-à-dire des « moyens de pression [...] sans l'effet économique », pour reprendre la formule d'une arbitre²⁵⁶. En d'autres termes, la liberté d'expression des syndicats est garantie *a minima*²⁵⁷; tant que l'employeur ne fait pas la preuve d'un préjudice économique.

En revanche, il est loin d'être établi que de telles restrictions aux modalités d'actions syndicales pendant la durée d'une convention, respectent l'article 2 d) de la *Charte canadienne* relatif à la liberté d'association et au droit de grève. Car de fait, comme nous l'avons vu, la liberté syndicale et le droit de grève selon l'OIT protègent une multitude d'actions, indépendamment du fait qu'elles visent à exprimer un mécontentement ou à exercer des moyens pressions plus importantes comme des pressions économiques ou des ralentissements de travail par exemple²⁵⁸. Les actions collectives légitimes ne se limitent donc pas, selon l'OIT, à celles qui sont protégées par la liberté d'expression. Par ailleurs, de nouveau, la CEACR admet que certaines restrictions au droit de grève pendant la durée d'une convention collective sont compatibles avec la *Convention No 87*, mais c'est toutefois à une double condition.

Premièrement, ces restrictions doivent être compensées « par le droit de recourir à une procédure d'arbitrage, impartiale et rapide »²⁵⁹. Or il est loin d'être établi que cette condition soit remplie au Québec compte tenu, notamment, de la longueur des procédures qui, dans certains cas, dépasse

255 Sébastien Parent, « Le droit du travail est-il l'ennemi des droits fondamentaux? » (2024) 93 R D'étude Ouvrières Can aux pp 57–60, 63.

256 *Syndicat du préhospitalier FSSS-CSN supra* note 245 au para 278.

257 Parent, *supra* note 20 aux pp 41–42; Verge, « Liberté d'expression », *supra* note 131 aux pp 820–21; Christian Brunelle et Mélanie Samson, « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié: plaidoyer pour un espace critique accru » (2005) 46:4 C de D 847.

258 Voir note 58, ci-haut.

259 CEACR, *Visage humain, supra* note 56 au para 142.

la durée de la convention collective²⁶⁰. Deuxièmement, ces restrictions pendant la durée de la convention collective sont autorisées à la condition que la législation autorise les grèves « pour protester contre la politique et sociale du gouvernement »²⁶¹. Or, dans un arrêt de 2022, la Cour d'appel a jugé que « [l]a liberté d'expression n'autorise pas un travailleur à faire une grève pour manifester son opposition notamment à un projet de loi, sauf si l'arrêt de travail est permis en vertu des dispositions législatives pertinentes »²⁶². En d'autres termes, peu importe le motif ou la finalité de la grève, qu'elle cible l'employeur ou l'État, la grève est interdite pendant la durée de la convention collective, contrairement aux recommandations des organes de l'OIT. Bref, les nombreuses limites imposées au droit de grève en période de « paix industrielle », que ce soit par la législation ou la jurisprudence, apparaissent à bien des égards très contestables²⁶³.

2. En période de négociation collective

En période de négociation collective maintenant : quels sont donc les moyens de pression, autres que la grève légale, que peuvent mobiliser les syndiqué-es? Quelle est la marge de manœuvre supplémentaire dont disposent les syndicats quand ils sont en période de négociation collective?

Malheureusement, ni le *Code du travail* ni la Cour d'appel ne fournissent ici de liste indicative. Il est toutefois évident que les actions autorisées en période de paix industrielle, le sont a fortiori en période de négociations collectives. Ainsi, au nom de la *Charte* et de la liberté d'expression ou de la liberté d'association, les tribunaux autorisent la diffusion de tracts, le port de macaron, des conférences de presse, des communiqués

260 CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 au para 167; CEACR, *Visage humain*, *supra* note 56 au para 142. Un récent rapport syndical rappelle qu'en matière de griefs « les délais pour passer à travers l'ensemble du processus peuvent s'étendre sur plusieurs années et même dépasser la durée de la convention collective [...] [c]omme les syndicats n'ont pas le droit de grève pour les griefs, les employeurs tirent profit de cette situation », d'autant plus que la durée des conventions collectives n'a cessé d'augmenter (voir États généraux du syndicalisme, *supra* note 65 à la p 33). Voir aussi Laroche, Jalette et Lauzon Duguay, *supra* note 74.

261 CEACR, *Liberté syndicale* 1994, *supra* note 55 au para 166. Voir aussi CEACR, *Visage humain*, *supra* note 56 au para 142.

262 FTQ-Construction, *supra* note 101 au para 41.

263 Coutu, *supra* note 19 aux pp 562–84.

ou des manifestations en dehors des heures de travail, le port d'un macaron ou d'un T-shirt syndical²⁶⁴.

La grève des heures supplémentaires ou du temps supplémentaire est également autorisée, y compris en matière de services essentiel, à condition qu'elle respecte les exigences légales (délais, notification, etc.). De fait, dans ce cas, elle diffère peu d'un arrêt de travail total classique; les travailleurs et travailleuses font leurs heures régulières mais cessent complètement le travail au-delà de telle ou telle heure, au lieu de tel ou tel jour. En revanche, et il convient de le souligner car c'est une pratique relativement fréquente, le refus d'une partie seulement ou même « le refus presque unanime des salariés d'effectuer des heures supplémentaires » est interdit²⁶⁵; « à défaut de quoi ceux qui sont toujours au travail pourraient être considérés comme des briseurs de grève »²⁶⁶. Ainsi, si le tribunal constate une baisse anormale des heures supplémentaires, par rapport aux pratiques habituelles, il conclura qu'il s'agit d'« un ralentissement d'activité » illégal²⁶⁷.

En ce qui concerne les modifications relatives au port de l'uniforme obligatoire, celles-ci sont également autorisées²⁶⁸. On soulignera à cet égard un jugement récent rendu en 2023 par la Cour supérieure qui a invalidé une disposition législative interdisant aux policiers·ères d'altérer de manière concertée leur uniforme²⁶⁹. La Cour relève notamment que l'arbitrage obligatoire « ne comble pas tous les objectifs réalisés par le droit de grève », qu'une telle action est pacifique, qu'elle n'a jamais causé d'incident majeur et que, par conséquent, une telle interdiction est une

264 Parent, *supra* note 20 aux pp 22 et s.

265 *Nova Bus*, *supra* note 179 aux para 3, 33.

266 *Cascades*, *supra* note 215 au para 10.

267 Voir par ex *STM*, *supra* note 166 au para 10.

268 Les modifications sont autorisées par le tribunal, car elles ne présentent aucun risque de confusion et n'ont aucun effet sur l'efficacité du travail; elles ne causent donc aucun préjudice (voir *Policiers de Châteauguay*, *supra* note 133 aux para 101–03); *Régie intermunicipale de la Vallée-Du-Richelieu*, *supra* note 135 (« [la population n'a pas été affectée par le port d'un T-shirt et les autocollants et] l'argument de la paix industrielle ne peut servir à l'Employeur de blanc-seing pour imposer les conditions de travail » au para 39).

269 *Fédération des policiers et policières*, *supra* note 133 au para 285.

atteinte disproportionnée « aux libertés d'expression et d'association des policiers, chères à une société libre et démocratique »²⁷⁰.

Par ailleurs, exceptionnellement, les tribunaux tolèrent d'autres actions, bien particulières et dans des circonstances bien précises. C'est tout particulièrement le cas lorsque les juges estiment que telle ou telle action n'a pas causé de préjudice à l'employeur ou au public. On peut notamment rapporter que le Tribunal administratif du travail a déjà jugé que des policiers-ères²⁷¹ ou des membres du personnel ambulancier²⁷² qui rajoutent un message syndical lors de la communication avec le central (comme « *RMU en grève, à l'écoute* » ou « *Centrale en grève, à l'écoute* »), ou qui déplacent un matricule dans un document numérique²⁷³, ou encore qui appellent leurs cadres par leur grade²⁷⁴, ne causent pas un préjudice à l'employeur ou au public. C'est également le cas du refus des pompiers de se porter volontaires pour diffuser certaines formations ou de postuler à certains postes supérieurs²⁷⁵. Dans le secteur de l'éducation, des actions comme celles consistant à ne pas transmettre aux élèves certaines communications, à allonger les récréations de 10 minutes ou à ne pas participer à certaines activités administratives (évaluation des programmes, certains comités de travail, etc.) ont été tolérées, en l'absence de préjudice établi par les établissements scolaires²⁷⁶. De manière très exceptionnelle, puisqu'il s'agit d'actions ayant théoriquement un « effet économique » et donc qui causent un préjudice, on mentionnera deux anciennes

270 *Ibid* aux para 128, 271.

271 Par exemple, les policiers rajoutent « *centrale à Gobeil* », faisant référence au patronyme du directeur de la sécurité publique, lors de la communication avec la centrale, mais pas de preuve de préjudice (*Trois-Rivières*, *supra* note 186 aux para 4, 35).

272 *Alerte Santé* QCTAT 512, *supra* note 156 au para 14.

273 *Alerte Santé* QCTAT 1839, *supra* note 157 au para 44.

274 *Grégoire et Ville de Mont-Tremblant*, 2019 QCTAT 2985; *Fraternité des policiers Mont-Tremblant*, *supra* note 244.

275 *Association des pompiers et pompières de Gatineau*, *supra* note 136 au para 19. En l'espèce, des pompiers refusaient de postuler à des postes supérieurs et la demande d'intervention de la Ville a été rejetée, faute de preuve de préjudice, notamment dans un contexte où des alternatives au volontariat existaient (voir *Gatineau (Ville) c Association des pompiers et pompières de Gatineau*, 2010 CanLII 82493 (QCCSE)).

276 Voir p ex Lavoie et al, *supra* note 22 à la p 52.

ordonnances rendues en 1989²⁷⁷ et en 1997²⁷⁸, où le tribunal a considéré que l'employeur n'avait pas fait la preuve que le refus concerté de réaliser des heures supplémentaires lui causait un préjudice.

Enfin, le tribunal a déjà refusé de sanctionner des actions concertées pour d'autres raisons que l'absence de préjudice. Cela déjà été le cas pour des questions de procédure, notamment quand l'employeur n'identifie pas dans son recours les auteur·es de l'action²⁷⁹, quand l'action n'est pas suffisamment prouvée²⁸⁰ ou, ce qui doit être souligné, quand le syndicat réussi à faire la preuve que l'employeur a commis une entrave et modifie unilatéralement les conditions de travail²⁸¹.

Ces dernières situations sont en effet particulièrement intéressantes en ce sens que les décideur·euses doivent alors se pencher sur les causes du ralentissement de travail allégué et pas seulement sur leurs conséquences. Ils examinent alors les pratiques et le comportement des employeur·euses, avant ou pendant l'action collective contestée. Ainsi, en

277 L'employeur n'a pas fait la preuve qu'il risquait de perdre des clients. Le cas échéant, il aurait pu faire un recours en dommage-intérêt, mais l'injonction n'était pas justifiée (voir *Molson Outaouais Ltée c Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local* 1999, AZ-89029078, 1989 CanLII 6821 (QCCS)).

278 Voir *Goodyear Canada inc et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143*, AZ-97141209, 1997 CanLII 22156 (QCSAT), citant *Goodyear Canada inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143* (1 mai 1997), Montréal (QCCS), juge Grenier.

279 *Montréal (Ville) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301)*, 2014 CanLII 38802 (QCCRT). À noter que dans une autre affaire, comme il n'y avait aucun nom, le syndicat demandait à ce que tous les 1 000 employés de la mine puissent assister à l'audience, puisque chacun d'entre eux étaient potentiellement concernés, demande qui fut rejetée (voir *Arcelormittal Mines Canada et Métallurgistes unis d'Amérique (grief patronal)*, 2009 CanLII 94154 (QCSAT)).

280 Le gouvernement du Québec accusait les constables du contrôle routier, chargés d'inspecter les poids-lourds, de causer des ralentissements d'activités en ciblant arbitrairement trois grandes entreprises du secteur (voir *Fraternité des constables du contrôle routier*, *supra* note 177 aux para 30–31). La ville ne fait pas la preuve que les pompiers refusent collectivement de se mettre en disponibilité, causant une absence de preuve de concertation (voir *Syndicat des pompiers et pompières, section locale Prévoist*, *supra* note 141 au para 43). À noter que la ville sera ici condamnée pour avoir déclenché un lock-out illégal (voir *ibid* au para 9).

281 Il arrive aussi que le tribunal condamne tout à la fois le syndicat et l'employeur considérant que ce dernier a également contribué au ralentissement d'activité en coupant dans les services sans justification (voir *Ville de Châteauguay*, *supra* note 170).

2022, à l'usine de Pont-Rouge de la *Compagnie Matériaux de construction BP Canada* les salarié-es ont refusé de faire des heures supplémentaires suite à la décision de l'employeur de modifier unilatéralement les conditions de rémunération d'une partie des salarié-es. Le tribunal a sanctionné l'employeur pour entrave, qui a « fait fi du droit à la négociation collective »²⁸². Dans le même sens et la même année, des employés de la Société québécoise des infrastructures ont refusé de manière concertée les changements d'horaires proposés par l'employeur. Le tribunal a rejeté la demande d'ordonnance de ce dernier au motif qu'il s'agissait d'une modification unilatérale des conditions de travail, en dehors des périodes de négociations collectives²⁸³. Le tribunal autorise ainsi une forme de légitime défense syndicale.

Mais il s'agit là d'exceptions. Le principe au Québec est que, exception faite de la grève légale, toute action concertée qui cause un préjudice à l'employeur ou au public est interdite, en tout temps.

CONCLUSION

Si c'était nécessaire, l'analyse de la jurisprudence confirme que la conflictualité ouvrière ne saurait être résumée ou mesurée aux seuls arrêts complets de travail²⁸⁴. Les données récoltées ici révèlent l'ingéniosité dont font preuve, de manière continue, les travailleurs et travailleuses pour développer des stratégies alternatives à la grève stricto sensu. De toute évidence, il y a toujours et continuellement dans les lieux de travail une « conflictualité diffuse, mais protéiforme et peu visible », pour reprendre la formule de Sophie Bérout²⁸⁵.

Reste que, comme dans de nombreuses juridictions, la plupart de ces actions alternatives à l'arrêt de travail sont sanctionnées par les tribunaux, tout particulièrement quand les tribunaux estiment qu'elles causent un

282 *Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Pont-Rouge inc (CSD) c Cie Matériaux de construction BP Canada, usine de Pont-Rouge*, 2022 QCTAT 2111 au para 34. Une première décision avait partiellement donné raison à l'employeur (voir *Cie Matériaux de construction BP Canada*, *supra* note 190 à la p 6).

283 *Société québécoise des infrastructures*, *supra* note 190 au para 2.

284 Hebdon et Noh, « Theory of Workplace », *supra* note 15 à la p 32.

285 Baptiste Giraud, Karel You et Sophie Bérout, *Sociologie politique du syndicalisme*, Malakoff, Armand Colin, 2018 à la p 174.

préjudice à l'employeur ou au public (grève perlée, du zèle, des crayons, etc.)²⁸⁶. Et cela quand bien même nombre d'entre-elles, si ce n'est la plupart d'entre elles, sont réalisées en période de négociation collective, quand le droit de grève est acquis. En d'autres termes, en droit québécois, ces actions ne sont pas considérées comme des modalités d'exercice légitimes de la liberté syndicale ou du droit de grève. Ce sont des violations de la loi ou des actes d'insubordination. Bref, le droit québécois repose sur une approche restrictive du droit de grève, qui n'est compris que comme un arrêt complet, franc ou total du travail. C'est la logique du « tout ou rien » qui prévaut²⁸⁷.

Or, en réduisant le droit de grève à un arrêt total du travail, le législateur comme la jurisprudence privent les syndicats de précieux moyens de pression²⁸⁸, potentiellement bien moins nuisibles pour les employeurs comme pour le public²⁸⁹. Elle prive également du droit de grève tous ceux et toutes celles qui ne peuvent recourir à l'arrêt complet de travail, que ce soit parce qu'il est interdit ou parce que son exercice est trop coûteux pour les salarié·es. Le droit de grève n'a alors plus grand-chose à voir avec un droit fondamental, un droit essentiel pour concrétiser, selon la Cour suprême elle-même, les valeurs de la *Charte canadienne* telles que « [l]a dignité humaine, l'égalité, la liberté, le respect de l'autonomie de la personne et la mise en valeur de la démocratie »²⁹⁰.

Ainsi, et malgré toutes les différences juridiques, on rejoint ici le bilan que fait Emmanuel Dockès du droit applicable en France :

Si la définition jurisprudentielle de la notion de grève prive de leur droit fondamental telle ou telle catégorie de salariés, cette

286 On rappellera que l'existence d'un préjudice économique ne saurait à lui seul justifier de telles restrictions sachant que la Cour suprême a déjà jugé « l'exercice de pressions économiques, dans les limites autorisées par la loi, et l'infliction d'un préjudice économique lors d'un conflit de travail représentent le prix d'un système qui encourage les parties à résoudre leurs différends d'une manière acceptable pour chacune d'elles » (voir *SDGMR, section locale 558 c Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd*, 2002 CSC 8 au para 25).

287 Supiot, « Revisiter », *supra* note 27 à la p 10.

288 Ce sont notamment « des modes d'action jugés moins coûteux et risqués pour les salariés, et plus faciles à organiser pour des syndicats aux ressources militantes limitées » (voir Giraud, You et Bérout, *supra* note 285 à la p 177).

289 Voir généralement Debord, *supra* note 27.

290 *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 40 au para 53.

définition est contraire à l'affirmation constitutionnelle et internationale d'un droit de grève accordé à tous les salariés. La définition doit alors soit évoluer, soit se voir reconnaître des exceptions²⁹¹.

En ce sens, dans la lignée de ces travaux mais également de quelques plaidoiries que nous avons pu retrouver dans les jugements analysés ici²⁹², il nous semble que plusieurs éléments militent en faveur d'une révision de la définition du droit de grève telle qu'elle est actuellement retenue par le législateur québécois et défendue par la jurisprudence majoritaire, afin d'en élargir le contenu et d'en assurer une certaine effectivité.

Tout d'abord, et même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'un argument juridique, on rappellera à la suite de Pierrette Rongère, que la tradition ouvrière n'a « jamais contesté » l'appellation « grève » pour de multiples formes d'actions concertées²⁹³. Les ralentissements d'activité sont d'ailleurs toujours qualifiés et définis comme des « grèves perlées ». Mais plus largement, le nombre considérable d'adjectifs accolés au terme de « grève » dans les jugements analysés ou dans la doctrine est révélateur de la permanence de cette tradition : grève du zèle; grève coulée; grève sur le tas; grève des pinces; grève froide; grève à rebours, grève inversée; grève camouflée; grève douce; grève des bras croisés; grève tournante; grève des crayons; grève des heures supplémentaires; grève des factures; grève des notes; grève de la gratuité; etc. Bref, dans la « tradition ouvrière » mais également dans le discours juridique et scientifique, ces différentes actions sont belles et bien perçues et qualifiées comme des composantes, des modalités ou des pratiques de la grève.

Ensuite, à l'appui de cette tradition ouvrière, on peut s'appuyer sur des arguments davantage juridiques et notamment sur le droit international. La frilosité ou l'indifférence actuelle de la Cour suprême à l'égard

291 Dockès, *supra* note 27 à la p 44.

292 Pour une plaidoirie qui défend que la grève des heures supplémentaires « ne constitue ni plus ni moins qu'une des formes que peut prendre une grève », voir *Cascades*, *supra* note 215 au para 5. Pour une défense de l'idée que les articles 108, 111.16 à 111.18 du *Code du travail* sont contraires à la liberté d'expression, à la liberté d'association et entravent le droit à une négociation collective, voir *Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)*, *supra* note 28. Pour une plaidoirie soutenant que l'article 108 ne soit pas applicable en période de négociation collective, voir *Barreau du Québec c Syndicat*, *supra* note 100 au para 33.

293 Voir Rongère, *supra* note 1 à la p 472.

du droit international du travail²⁹⁴, ne signifie pas que ce sera toujours le cas. De fait, nous l'avons déjà souligné, la Cour suprême a par le passé reconnu que « les décisions du Comité de la liberté syndicale ont une force persuasive considérable »²⁹⁵. Or ce même Comité de la liberté syndicale, tout comme la CEACR partagent l'idée que la liberté syndicale et le droit de grève qui en découle protègent d'innombrables modalités du droit de grève dont les paralysies intempestives, les grèves perlées, les grèves des bras croisés, les grèves du zèle, l'occupation de l'entreprise ou du lieu de travail, les grèves sur le tas, etc., tant que ces actions gardent leur caractère pacifique²⁹⁶.

Toujours en droit international, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)²⁹⁷, dans l'arrêt *Dilek* de 2007, a déjà reconnu que des ralentissements d'activité pouvaient être protégés par la liberté d'association et le droit de réunion pacifique²⁹⁸. Dans cette affaire, dont les faits remontaient à 1998, des agents du péage du pont du Bosphore à Istanbul étaient poursuivis par l'employeur en responsabilité civile pour avoir quitté leur poste, afin de protester contre leurs conditions de travail. Pendant cette manifestation, les automobilistes passaient donc le péage sans payer. Pour la CEDH, le « ralentissement de travail des requérants pour une durée de trois heures » est « une action collective d'ordre général dans le contexte de l'exercice des droits syndicaux » et relève bien de

294 Michel Coutu et al, « La syndicalisation des cadres, un déni de justice? », *Le Devoir* (10 mai 2024), en ligne : <ledevoir.com> [perma.cc/C8PT-SXUA].

295 *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 40 au para 69.

296 BIT, *La liberté syndicale : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 5^e éd, Genève, BIT, 2006 au para 545.

297 La Cour suprême du Canada n'est évidemment pas liée par la CEDH, mais elle s'y réfère, notamment dans l'arrêt *Saskatchewan* qui consacre le droit de grève et « la jurisprudence européenne appartient incontestablement à l'horizon intellectuel de la Cour suprême du Canada depuis l'entrée en vigueur de la *Charte* » (voir Louis-Philippe Lampron et Louis LeBel, « Le droit européen des droits de la personne et la Cour suprême du Canada: une perspective canadienne », (2020) RQDI (hors-série) 611 à la p 620).

298 *Dilek et autres c Turquie*, Nos 74611/01, 26876/02 et 27628/02 (17 juillet 2007), CEDH [2^e section], ECLI:CE:ECHR:2007:0717JUD007461101, en ligne (pdf): <hudoc.echr.coe.int/> [perma.cc/E6H6-KW4J] aux para 57, 71.

l'exercice d'un droit fondamental²⁹⁹. Bref, pour la CEDH, les ralentissements du travail ou d'activité sont protégés par les droits fondamentaux.

C'est notamment en s'appuyant sur cette analyse que des juristes en France, où le droit de grève est également interprété de manière restrictive, défendent une définition plus large du droit de grève. C'est le cas d'Alain Supiot qui, dès 2001, face aux transformations du monde de l'entreprise, estimait nécessaire de procéder à un « *aggiornamento* » du droit de grève. Il proposait alors de définir la grève comme « une inexécution concertée des obligations des salariés à l'égard de l'employeur et le droit de grève comme un droit de déroger à la force obligatoire du contrat »³⁰⁰ qui autoriserait ainsi de multiples actions alternatives à la grève. C'est aussi la position défendue par Emmanuel Dockès en 2014, qui proposait quant à lui de redéfinir le droit de grève comme la « suspension non pas du travail, mais de la subordination » ou comme, « la cessation collective de l'obéissance à l'appui de revendications professionnelles »³⁰¹. Selon l'auteur, une telle définition permettrait d'assurer une plus grande efficacité au droit de grève en garantissant son exercice à de nombreuses professions qui en sont privées. Par ailleurs, cette définition n'empêcherait pas de sanctionner certaines actions en cas de faute mais cette sanction « serait cependant prononcée non plus par disqualification du mouvement, mais au nom de l'abus ». Enfin, c'est plus récemment l'approche retenue par Florence Debord en 2022, qui relève qu'en l'absence de définition légale de la grève en France, il est possible d'admettre

que tout moyen de pression peut être considéré comme étant l'exercice du droit de grève. Il en serait ainsi des grèves perlées, des grèves du zèle. Laisser passer les automobilistes gratuitement aux barrières de péage sur les autoroutes, laisser monter les passagers sans payer dans les transports en commun, ou encore exécuter minutieusement son travail sont des moyens de pression tout à fait entendables³⁰².

Et pour conclure sur le droit interne canadien et québécois, il convient de relever qu'une interprétation large du droit de grève s'inscrit

299 *Ibid* au para 57.

300 Supiot, « Revisiter », *supra* note 27 à la p 4.

301 Dockès, *supra* note 27 aux pp 43 et 45.

302 Debord, *supra* note 27 à la p 322.

dans une tendance jurisprudentielle et doctrinale plutôt favorable. Ainsi le *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes* recommandait en 2019 « la mise en place d'une protection des activités concertées », sur le modèle de l'article 7 du *National Labor Relations Act* états-unien de 1935³⁰³. Cette disposition protège une « vaste » gamme d'activités comme les débrayages des non syndiqués, des démissions collectives suite à de mauvais traitements ou des représailles patronales après une manifestation, etc.³⁰⁴. Et elle est considérée par les expert-es canadien·nes comme très utile pour les travailleurs et les travailleuses dont les conditions de travail sont particulièrement inacceptables. De surcroît, au Québec en particulier, on peut mentionner que la Cour supérieure estimait en 2023, que « l'élargissement de la portée de la liberté d'association se poursuit » et elle a invalidé une disposition interdisant aux policiers de modifier leur uniforme³⁰⁵. Plus récemment encore, une étude sur le droit de grève dans l'éducation, constatait que les décisions du Tribunal administratif « ont évolué » pour prendre davantage en compte les « droits fondamentaux des syndiqués »³⁰⁶.

Alors certes, dans un contexte national et international où le droit de grève est frontalement contesté, où même le Barreau du Québec se sent obligé d'intervenir dans le débat public pour dénoncer une « dérive autoritaire » et un effritement de l'État de droit³⁰⁷, il est difficile d'imaginer que cette tendance se maintiendra ou qu'elle ait un quelconque impact sur le législateur québécois ou canadien. Mais, pour contribuer à résister à ces « dérives », les juges qui le souhaitent disposent d'arguments juridiques dont ils peuvent se saisir afin de défendre une définition du droit de grève plus conforme au droit international. Une telle définition permettrait alors de protéger les grèves perlées, des heures supplémentaires, du zèle, du crayon, les occupations, etc., pendant les périodes de

303 Emploi et Développement social Canada, *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, 2019 aux pp 161–65, en ligne : <publications.gc.ca/collections/collection_2021/edsc-esdc/Em8-65-2019-fra.pdf> [perma.cc/BK9R-XDGU].

304 *Ibid* à la p 162; Henry H Robinson, « Applying NLRA Section 7 to Company Policies and Related Discipline » (2015) 66:2 Lab LJ 87 aux pp 87, 93.

305 *Fédération des policiers et policières*, *supra* note 133 au para 61.

306 Lavoie et al, *supra* note 22 à la p 53.

307 Barreau du Québec, communiqué, « Le barreau du Québec craint une érosion de l'État de droit au Québec » (13 novembre 2025), en ligne : <barreau.qc.ca> [perma.cc/APW9-XNVS].

négociations collectives, *a minima*. Et il s'agit là, d'autant d'actions collectives qui peuvent constituer de précieuses armes pour la classe ouvrière, qu'il s'agisse de défendre des revendications d'ordre professionnel, protéger les services publics et l'environnement ou lutter contre les « dérives autoritaires » actuelles.