

Résumé accessible de la Revue de droit de McGill

Le droit de grève : repenser les formes d'action collective au Canada

Par Martin Gallié

Publié en 2026, volume 71, numéro 2, pages 451–515

Sujet de l'article et son importance

Cet article revient sur la définition du droit de grève au Canada et rappelle son caractère particulièrement restrictif. Outre que le droit ne protège qu'une minorité de travailleurs et travailleuses, pendant de courtes périodes uniquement, il ne protège en pratique que l'arrêt complet du travail, tandis que la plupart des autres formes d'action collective comme les ralentissements d'activité, les grèves du zèle ou le refus d'effectuer des heures supplémentaires, sont la plupart du temps interdites. De surcroît, le droit de grève est la cible d'attaques continues afin d'en réduire davantage encore la portée et les modalités. Cette situation soulève alors un enjeu important dans un contexte marqué par la montée des « autoritarismes », sachant que le droit de grève est, selon la Cour suprême elle-même, un élément essentiel à « la mise en valeur de la démocratie ». L'article vise alors à remettre en question les frontières actuelles de ce droit. Pour ce faire, l'auteur s'appuie sur les travaux de

l'Organisation internationale du travail (OIT) et sur une analyse de la jurisprudence québécoise portant sur les actions collectives.

Arguments clés de l'article

L'article montre d'abord un décalage important entre le droit international et le droit canadien. Alors que l'OIT adopte une définition large du droit de grève, qui inclut diverses formes d'action collective tant qu'elles demeurent pacifiques et qu'elles ne mettent pas en danger la vie et la sécurité des personnes, le droit canadien et québécois retient une conception beaucoup plus étroite. En pratique, toute forme de ralentissement d'activité ou d'action concertée est généralement interdite, ce qui limite considérablement les moyens de pression des travailleurs.

L'analyse de la jurisprudence confirme cette tendance. Les tribunaux tolèrent essentiellement une seule forme de grève, soit l'arrêt complet et concerté du travail respectant les conditions légales. Les employeurs, quant à eux, disposent de plusieurs recours juridiques pour faire interdire toutes les autres formes d'action collective, en invoquant notamment l'interdiction des ralentissements d'activité ou l'obligation de maintenir les services essentiels. Bien que certaines actions soient parfois permises, il s'agit de rares exceptions, essentiellement symboliques, protégées par la liberté d'expression (tracts, communiqués de presse, conférences de presse, manifestations, annonces, macarons). Mais à l'exception de l'arrêt complet de travail, toute action collective susceptible de causer un préjudice économique à l'employeur est, en pratique, interdite en tout temps.

Conclusion et autres éléments importants

L'auteur plaide en faveur d'une interprétation plus large du droit de grève, fondée sur la liberté d'association et la liberté syndicale, afin de mieux protéger les différentes formes d'action collective. Dans la continuité des travaux des organes de contrôle de l'OIT il conclut que les grèves perlées, les grèves des bras croisés, les grèves du zèle, les grèves de la gratuité, les occupations de l'entreprise ou du lieu de travail etc. devraient être justifiées tant que la grève garde son caractère pacifique. Une telle approche permettrait de rapprocher le droit canadien des standards internationaux, de renforcer l'effectivité de ce droit fondamental et, peut-être, de contribuer à défendre la démocratie.