



**Confédération
des syndicats nationaux**

**Mémoire de la CSN présenté
par la
Confédération des syndicats nationaux**

**à la Commission de
l'économie et du travail**

**Pour une modernisation des
dispositions anti-briseurs de grève**

Québec, le 1^{er} février 2011

Confédération des syndicats nationaux
1601, av. de Lorimier
Montréal (Qc) H2K 4M5
514 598-2271
www.csn.qc.ca

Table des matières

Préambule.....	5
Introduction.....	7
1. Le contexte de l'adoption des dispositions de 1977	8
1.1 Le contexte social	8
1.2 L'intention du législateur	9
2- Commission parlementaire, automne 1977	11
2.1 Le Conseil du patronat du Québec.....	11
2.2 Les centrales syndicales	12
2.3 Les débats parlementaires	13
3. Constats et bilan	15
4. La modernisation des dispositions anti-briseurs de grève, une nécessité.....	17
4.1 Pour une mise à jour de la notion d'établissement.....	17
4.2 Éviter les voies de contournement	18
4.3 <i>Journal de Québec</i> et <i>Journal de Montréal</i>	19
4.4 Il appartient maintenant au législateur d'intervenir	20
4.5et pour en finir avec l'utilisation des faux bénévoles	21
Conclusion	22
Annexe I.....	24
Annexe II.....	25

Préambule

Nous tenons d'abord à remercier la Commission de l'économie et du travail d'avoir adopté, en décembre dernier, un mandat d'initiative portant sur la modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale constituée de près de 2100 syndicats membres regroupant plus de 300 000 travailleuses et travailleurs dans tous les secteurs de l'économie. À ce titre, elle négocie, par l'intermédiaire de ses fédérations et syndicats affiliés, qui ont pleine compétence pour ce faire, des centaines de conventions collectives par année. Parce que la mission première du mouvement syndical est de négocier des conditions de travail satisfaisantes pour les membres, nous connaissons bien ce qui est à l'origine des conflits, ce qui influence leur nombre et leur durée, tout comme nous sommes en mesure d'évaluer les éléments constitutifs du rapport des forces en présence.

Dans cette perspective, l'affaiblissement des dispositions anti-briseurs de grève, parce qu'inadaptées à l'évolution du marché du travail, est venu déséquilibrer la dynamique « naturelle » de bon nombre de négociations.

La CSN est intervenue à l'automne 2009, auprès de l'ex-ministre du Travail, monsieur David Whissel, pour lui faire part de deux difficultés importantes reliées directement à des conflits de travail, soit l'application des dispositions anti-briseurs de grève relativement à la question des faux bénévoles dans plusieurs secteurs, mais particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie de même que l'interprétation de la notion d'établissement quand l'employeur peut recourir à du travail à distance comme c'est maintenant d'usage courant dans le secteur des communications et comme nous en faisons la douloureuse expérience à l'occasion du lock-out au *Journal de Montréal*. Nous affirmons d'entrée de jeu cependant que les difficultés d'interprétation de la notion d'établissement se posent dans nombre d'autres secteurs d'activité en raison de l'évolution des processus de travail et de l'existence de nouvelles technologies. Nous avons d'ailleurs subséquemment partagé nos réflexions au même effet à l'ex-ministre du Travail, monsieur Sam Hamad, et plus récemment à l'actuelle ministre, madame Lise Thériault.

Mais, il n'y a pas que la CSN et les autres organisations syndicales qui ont soulevé les difficultés d'application de ces dispositions. En effet, la Commission-Jeunesse du Parti libéral du Québec a remis cette question à l'avant-plan de l'actualité, en demandant au gouvernement du Québec, lors de son dernier congrès en août 2010, de « ...moderniser la notion de briseur de grève contenue dans le Code du travail, afin qu'elle s'applique équitablement à tous les contextes de travail, notamment à ceux modifiés par le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications. »

Dans la foulée, l'Assemblée nationale, à l'unanimité, demandait au gouvernement, le 21 septembre dernier, d'étudier la possibilité de moderniser les dispositions anti-briseurs de grève afin de tenir compte de l'impact des nouvelles technologies.

La ministre du Travail n'y a toujours pas donné suite et nous le déplorons. Les recours au lock-out sont de plus en plus fréquents au Québec et la seule existence du conflit au *Journal de Montréal*, qui détient le triste championnat d'être le plus long conflit de l'histoire de la presse écrite au Québec, aurait demandé qu'on agisse avec plus de célérité et de compassion.

Par ailleurs, nous accueillons favorablement le dépôt du projet de loi privé n° 399 modifiant les dispositions anti-briseurs de grève, déposé le 3 décembre dernier, par le député péquiste de Beauharnois et critique en matière de travail, monsieur Guy Leclair. Quant à nous, la présente commission devrait appuyer l'objectif de ce projet de loi pour corriger les problèmes identifiés.

Nous pensons que le temps de la tergiversation et des faux fuyants a assez duré. Nous entendons faire la démonstration de la nécessité de moderniser les dispositions anti-briseurs de grève afin de rétablir en négociation l'équilibre des forces entre les parties.

La CSN insiste pour que la Commission s'en tienne au mandat qu'elle a adopté le 8 décembre dernier et dont nous rappelons le libellé :

« Que dans le contexte du Journal de Montréal et des pétitions qui ont été déposées à l'Assemblée nationale, la Commission de l'économie et du travail se saisisse d'un mandat d'initiative, en vertu de l'article 149 du Règlement, portant sur la modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail ».

Si la Commission veut faire un travail de réflexion utile sur les dispositions anti-briseurs de grève, elle doit se concentrer sur ces dernières et ne pas élargir les travaux à l'ensemble des dimensions du Code du travail comme le suggère malheureusement la missive qui a été envoyée aux participants en vue de préparer leurs interventions.

À notre avis, toutes les questions se référant à d'autres dispositions du Code du travail que celles concernant les briseurs de grève, outrepassent clairement le cadre initialement défini et nuisent à la capacité de la Commission de s'acquitter efficacement de son mandat. Nous ne sommes pas convoqués ici à une commission sur les rapports collectifs de travail, mais bien à une commission sur un mandat d'initiative sur la modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail.

Ainsi, nous nous opposerons à tout élargissement de ce mandat et nous n'entendons pas répondre aux questions qui n'y sont pas liées.

Nous croyons par ailleurs utile que les dispositions anti-briseurs de grève soient examinées dans le contexte spécifique de chacun des secteurs où elles trouvent application. En ce sens, la Commission ne peut ignorer le contexte bien particulier de concentration des entreprises de presse qui a cours au Québec et qui rend encore plus impératif de moderniser les dispositions anti-briseurs de grève.

Introduction

De manière à camper le décor dans lequel sont apparues les dispositions pertinentes du Code du travail, nous entendons rappeler brièvement le contexte social prévalant en 1977.

Par la suite, nous ferons ressortir certaines représentations révélatrices de l'humeur du moment faites par divers intervenants du monde syndical et patronal à la commission parlementaire de l'époque, mais aussi quelques-uns des arguments invoqués par les députés entourant l'adoption du projet de loi n° 45.

Finalement, nous porterons un regard critique sur les dispositions anti-briseurs de grève et de quelle façon elles doivent être modernisées afin de tenir compte des nouvelles réalités du marché du travail.

1. Le contexte de l'adoption des dispositions de 1977

1.1 Le contexte social

En 1977, à peine quelques mois après son élection, le gouvernement du Parti québécois de René Lévesque entreprend une importante modification du Code du travail visant à interdire l'utilisation de briseurs de grève.

Pour bien comprendre les raisons qui sont à l'origine de l'intégration des dispositions anti-briseurs de grève dans la législation québécoise, il faut tenir compte du contexte social qui prévalait au Québec au début des années 1970. Jacques Rouillard souligne à cet égard que :

« [...] le contexte politique au Québec, au tournant des années soixante-dix, est propice à la contestation sociale : le processus électoral apparaît bloqué par la faiblesse de l'opposition aux élections de 1970 et 1973, la question nationale demeure entière, les manifestations de protestation à Montréal sont nombreuses et tournent souvent à la violence, des centaines de syndiqués sont arrêtés lors de la crise d'Octobre, etc. Sur la scène internationale, c'est l'époque des mouvements de contestation étudiante, de la guerre du Vietnam, de la lutte contre l'impérialisme, du développement de la contre-culture, etc. Tous ces éléments avivent les forces de contestation et créent un climat propice au désir de changement social ¹ ».

La volonté de changement social se manifeste au cours de cette décennie par l'adoption de plusieurs lois à caractère social qui vont profondément marquer l'évolution de la société québécoise.

Sur le plan des relations du travail, dans les secteurs public et parapublic, on assiste, en 1972, à la mise sur pied du premier Front commun.

Dans le secteur de la construction, une crise mène à la création de la Commission d'enquête Cliche sur l'exercice de la liberté syndicale et à la mise en place d'un régime de rapports collectifs de travail d'exception dans cette industrie.

Au plan économique, tandis que les profits des entreprises enregistrent des bonds spectaculaires, on assiste, de 1973 à 1975, à une forte poussée inflationniste qui engendre une augmentation vertigineuse des prix à la consommation. Cette situation amène les syndicats à revendiquer l'indexation des salaires, ce qui entraîne une hausse importante, non seulement du nombre de conflits de travail, mais aussi de leur durée.

¹ Jacques Rouillard, Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à aujourd'hui, Montréal, 1989, Éditions Boréal, à la page 367.

Parmi les plus longs d'entre eux, on compte ceux où les employeurs utilisent des briseurs de grève comme celui chez *Firestone* (dix mois), chez *Canadian Gypsum* (vingt mois) et à la *United Aircraft* (vingt-deux mois). La grève de la *United Aircraft* mérite qu'on s'y attarde un peu parce qu'elle fut l'une des plus longues et des plus violentes de toute l'histoire du syndicalisme québécois révélant le caractère hautement inflammable du recours des employeurs à des briseurs de grève.

La grève de la United Aircraft

Le 9 janvier 1974, le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile et de l'aérospatiale (TUA) déclenche une grève légale aux installations de la *United Aircraft* à Longueuil. Le syndicat, qui représente près de 2500 salariés, souhaite obtenir un rattrapage salarial en raison des ravages causés par l'inflation, l'indexation des salaires, une réduction de l'écart de rémunération entre les hauts et les bas salariés et, surtout, la déduction à la source des cotisations syndicales. La grève est ponctuée de nombreux actes de violence. Cette situation résulte notamment du fait que la *United* continue sa production de moteurs d'avion à l'aide de briseurs de grève protégés par une escouade de gardes de sécurité bien armés et accompagnés de chiens policiers.

En novembre 1974, après dix mois de grève, la négociation traîne en longueur en raison du déséquilibre entre les forces en présence, et la solidarité syndicale commence à s'émousser tandis que la moitié des grévistes a repris le travail aux côtés de sept cents nouveaux employés embauchés depuis le début de l'arrêt de travail. Le syndicat réclame en vain une loi spéciale pour mettre un terme au conflit. Au printemps 1975, la négociation n'aboutit toujours pas et la violence s'amplifie lorsque la compagnie annonce qu'elle ne reprendra à son service que 250 grévistes, ce qui implique le congédiement de 500 d'entre eux. Les actes de vandalisme se multiplient; six bombes explosent sur les terrains de l'entreprise. Le 12 mai, trente-quatre grévistes occupent l'usine. La compagnie fait appel à la Sûreté du Québec qui investit les lieux avec une brutalité incroyable. Les occupants sont matraqués, tabassés puis traduits devant les tribunaux sous une pluie d'accusations.

Une grève de solidarité de plusieurs milliers de travailleurs s'organise le 21 mai 1975. Le gouvernement nomme un médiateur spécial. À la suite de cette nomination, une entente intervient à l'été 1975, soit plus de 22 mois après le début du conflit.

1.2 L'intention du législateur

Si le conflit de la *United Aircraft* est reconnu comme étant à l'origine de l'intégration des dispositions anti-briseurs de grève au Code du travail, il faut préciser que le mouvement syndical québécois réclamait depuis 1973 l'adoption de telles mesures.

Il faudra cependant attendre en 1977 le dépôt du projet de loi n° 45 par Pierre-Marc Johnson, ministre du Travail dans le cabinet de René Lévesque. D'ailleurs, l'initiative du ministre fut précipitée par le conflit de travail de la *Robin Hood*, où des gardes de sécurité avaient tiré sur des grévistes. Bien que ce conflit de travail relevait du Code

fédéral du travail, les événements dramatiques de la *Robin Hood* ont marqué l'imaginaire et ajouté à l'urgence d'agir.

Lors de la conférence de presse suivant la présentation du projet de loi n° 45 en juillet 1977, le ministre Johnson déclarait :

« Cette mesure n'a pas pour but de fermer automatiquement les usines au moment d'un lock-out ou d'une grève légale. Elle vise plutôt à rétablir un sain équilibre entre les parties et à éliminer des pratiques qui sont source de tensions et de violences au moment des conflits... ce sont les travailleurs, et non les entreprises, qui sont les premiers à souffrir d'un arrêt de travail et que de laisser (sic) l'employeur agir comme si de rien n'était au moment d'un lock-out ou d'une grève légale crée un déséquilibre fondamental entre les parties². »

La logique de l'intervention du législateur se conçoit aisément.

Les conflits de la *Firestone*, de la *Canadian Gypsum* et de la *United Aircraft* avaient révélé que l'utilisation des briseurs de grève augmentait la durée des conflits de travail, puisqu'elle permettait à une entreprise de poursuivre sa production malgré l'arrêt de travail, et décuplait les risques qu'un conflit de travail donne lieu à des actes de violence en raison de l'exaspération des grévistes qui voient, jour après jour, leurs fonctions accomplies par des travailleurs de remplacement alors qu'ils exercent un droit fondamental reconnu par les chartes.

Si le droit de grève est un droit fondamental permettant à une association de salariés d'exercer un véritable rapport de force envers un employeur, le fait pour une entreprise de pouvoir embaucher à sa guise des travailleurs de remplacement a pour effet de complètement annihiler son impact et de lui faire perdre toute son utilité. La menace d'un arrêt de travail n'en est alors plus une. La situation devient plus odieuse et plus déséquilibrée encore quand il s'agit d'un lock-out où délibérément un employeur jette à la rue ses salarié-es tout en s'assurant de pouvoir poursuivre ses activités comme si de rien n'était.

C'est donc par l'adoption de mesures visant à maintenir le rapport de force entre les parties patronale et syndicale et à assurer l'efficacité du droit de grève que le législateur entendait éliminer à la source la violence sur les piquets de grève, favoriser la négociation et réduire la durée des conflits de travail.

Voyons donc maintenant quelques réactions des milieux patronaux et syndicaux québécois, à la suite du dépôt du projet de loi n° 45 en juillet 1977.

² Le projet Johnson déposé à l'Assemblée nationale, *Le Devoir*, 30 juillet 1977, p. 1.

2- Commission parlementaire, automne 1977

2.1 Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) s'est farouchement opposé à l'adoption du projet de loi n° 45 en invoquant deux raisons majeures à savoir, d'une part, l'atteinte au droit au travail des grévistes et, d'autre part, les restrictions imposées au droit de propriété des entreprises.

Le CPQ soutenait que l'exercice du droit de grève ne saurait entraîner la suspension des opérations d'une entreprise durant un arrêt de travail. Aussi, le CPQ revendiquait le droit des employeurs de faire appel à d'autres employé-es pour accomplir le travail normalement dévolu aux grévistes, parce que « l'équilibre des forces suppose que l'entreprise a le droit de chercher les moyens de contrecarrer les effets de la pression qu'exerce sur elle un syndicat. »

Le CPQ considérait que le projet de loi n° 45 imposait une contrainte nouvelle et inadmissible à la seule partie patronale en empêchant les employeurs d'embaucher du personnel en temps de grève pour continuer à opérer leurs entreprises, brisant « l'équilibre traditionnel entre les forces patronales-syndicales, en n'imposant aucune contrainte aux salariés-grévistes qui demeureront, quant à eux, libres d'obtenir un emploi rémunéré auprès d'un autre employeur³. »

Enfin, le CPQ contestait la prétention du gouvernement voulant que l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève puisse contribuer à faire disparaître la violence lors des conflits de travail puisque les entreprises québécoises ne faisaient appel aux travailleurs de remplacement que dans de rares grèves ou lock-out. Il se disait par ailleurs favorable à l'adoption d'une législation qui interdirait le recours aux briseurs de grève professionnels travaillant pour des agences spécialisées en ce domaine.

On constate que l'objection du milieu patronal à l'intégration des dispositions anti-briseurs de grève au Code du travail en est véritablement une de principe, voire idéologique, position qui demeurera d'ailleurs inchangée au cours des trente dernières années.

Plus près de nous, en décembre 2006, dans le cadre des consultations menées au niveau fédéral par le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées relativement au projet de loi C-257, le CPQ affirmait, encore une fois, son opposition de principe à l'intégration de dispositions anti-briseurs de grève dans la législation fédérale en affirmant que l'application de ces dispositions au Québec « depuis 30 ans n'a non seulement jamais donné les fruits escomptés, mais, bien au contraire, a su nuire au développement

³ Conseil du patronat du Québec, Mémoire au ministre du Travail et aux membres de l'Assemblée nationale sur le projet de loi n° 45 amendant le Code du travail, octobre 1977, à la p. 10.

économique de la province dont la richesse par habitant se trouve au bas du classement⁴ ».

Cette affirmation a de quoi surprendre pour au moins deux raisons. D’abord, le climat de travail s’est beaucoup amélioré au Québec depuis l’entrée en vigueur des dispositions anti-briseurs de grève.

Ensuite, il est parfaitement incongru de prétendre que l’utilisation des briseurs de grève qui n’intervient que dans 6 renouvellements de convention collective sur 10 000 peut sérieusement diminuer notre richesse si la loi dorénavant interdit d’y recourir.

Plus largement, le discours patronal se fait très souvent insistant pour faire un amalgame négatif entre la richesse par habitant, le taux de syndicalisation et la législation du travail.

Cette analyse ne résiste plus aux faits comme en fait foi le tableau suivant qui montre l’évolution annuelle moyenne de la croissance de la richesse réelle par habitant sur une décennie entre 4 provinces canadiennes parmi les plus contrastées au chapitre du taux de syndicalisation et du niveau de réglementation du marché du travail.

	PIB réel/habitant Moyenne annuelle 1999-2009	Taux de syndicalisation 2010
Terre-Neuve	3,6 %	39,7%
Ontario	0,4%	31,6%
Québec	1,2%	39,3%
Alberta	0,5%	25,2%
Canada	1,0%	31,6%

Source : Statistique Canada

2.2 Les centrales syndicales

La CSN, la CEQ et la FTQ ont été entendues en commission parlementaire le 10 novembre 1977. De façon générale, elles se sont déclarées favorables à l’adoption des mesures anti-briseurs de grève. Elles estimaient cependant que le libellé des dispositions proposées dans la version initiale du projet de loi était trop permissif et qu’il fallait plutôt mettre en vigueur des normes impératives interdisant formellement toute production durant un arrêt de travail.

Dans leur mémoire commun déposé à la Commission parlementaire permanente du travail, de la main-d’œuvre et de l’immigration, la CSN et la CEQ affirmaient que le

⁴ Conseil du patronat du Québec, Le projet de loi C-257. Une menace sérieuse à la sécurité économique des canadiens. Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi C-257, *Loi modifiant le Code canadien du travail (travailleurs de remplacement)*, Montréal, décembre 2006, à la page B-7176.

projet de loi n° 45, loin de transformer en profondeur les rapports sociaux en termes de pouvoirs ou d'affecter la logique du système des relations de travail en place, visait en réalité à freiner le déséquilibre existant entre les parties.

« Tous conviennent en effet que le système économique actuel, et la philosophie qui régit les négociations collectives, supposent une égalité à tout le moins apparente des parties. Le système actuel présume aussi qu'une convention collective intervient à la suite d'un rapport de force où, en principe, les règles du jeu sont respectées.

Or, lorsque le droit de grève est devenu illusoire et inopérant en raison de la présence des « scabs », le jeu normal du rapport de force ne peut se faire puisqu'une des parties déséquilibre à son avantage ces règles de fonctionnement.

C'est pourquoi nous estimons que le projet de loi 45, en s'inscrivant dans la logique même du système, ne bouleverse pas les valeurs fondamentales du système actuel; il ne fait que tenter de corriger certains aspects d'une situation qu'on avait trop longtemps laissé pourrir⁵. »

Soulignant que le lock-out était inflexible parce que personne ne pouvait le transgresser, ne serait-ce que partiellement, la CSN et la CEQ affirmaient, de façon tout aussi succincte que catégorique, qu'il devait en être de même du droit de grève. Elles réclamaient en conséquence une véritable loi anti-briseurs de grève prohibant quelque production que ce soit durant une grève.

Alors que les employeurs prétendaient – et prétendent encore aujourd'hui – que le projet de loi n° 45 entraînerait un déséquilibre des forces en présence, les organisations syndicales plaidaient au contraire qu'il permettrait l'atteinte d'un certain équilibre.

À la faveur du développement des technologies de l'information et des communications entraînant des rapports nouveaux salarié/emploi et de certaines astuces patronales pour contourner l'esprit du Code du travail, le débat est en quelque sorte rouvert.

2.3 Les débats parlementaires

Afin de compléter notre mise en situation, nous souhaitons maintenant rappeler quelques arguments invoqués lors des débats à l'Assemblée nationale de façon à mieux saisir l'intention du législateur. Il était tentant de retenir certaines interventions fort colorées, mais nous avons préféré certaines plus révélatrices de la nature du débat.

⁵ Confédération des syndicats nationaux et Centrale de l'enseignement du Québec, Mémoire commun sur le projet de loi n° 45 présenté par la CSN et la CEQ à la Commission permanente de la main-d'œuvre de l'Assemblée nationale, 10 novembre 1977, aux pp. 6-7.

Le ministre du Travail affirme, dans ses remarques introductives, que ces amendements visent à « mettre à l'essai un équilibre nouveau des forces entre les parties par l'instauration de l'affirmation précise de l'égalité de ces parties » attendu que le déséquilibre systématique de ces dernières « ne peut qu'engendrer la frustration, la cristallisation des préjugés et la violence, que celle-ci soit ouverte ou qu'elle soit larvée⁶. »

Quant à l'utilisation des briseurs de grève, le ministre précise qu'il s'agit d'un problème relativement marginal puisque de 1972 à 1977, sur les 755 conflits de travail répertoriés au Québec, seulement 27 d'entre eux, soit à peine 2,4 % de l'ensemble, ont effectivement donné lieu à l'utilisation de briseurs de grève. Le ministre Johnson déclare :

« Cet amendement, normalement, devrait contribuer à éliminer l'une des causes de pourrissement de certains conflits et l'une des sources de frustration et de violence les plus apparentes lors des arrêts de travail. [...] »

L'idée directrice du projet de loi n° 45 n'est absolument pas de donner plus à l'une des parties en défavorisant automatiquement l'autre, mais bel et bien de faire disparaître, du mieux que nous le pouvons, avec les instruments que nous avons, dans les relations entre salariés et patrons, les éléments les plus susceptibles de provoquer des conflits et des tensions⁷. »

Monsieur Guy Chevette, député péquiste de Joliette-Montcalm, s'étonne pour sa part de l'opposition que suscite ce projet de loi anti-briseurs de grève parce qu'il estime que ces dispositions sont déjà acceptées par la très grande majorité des entreprises au Québec. Le projet de loi ne concerne donc à ses yeux qu'une poignée de compagnies récalcitrantes. Le député souligne que, même s'il est marginal, le recours aux briseurs de grève engendre de la violence sur les piquets de grève et qu'il a pour effet d'accroître considérablement la durée des grèves ou des lock-out puisque ces derniers durent en moyenne 36,4 jours lorsque les employeurs n'utilisent pas de travailleurs de remplacement et 171 jours lorsqu'ils en utilisent⁸.

Monsieur Claude Forget, député libéral de Saint-Laurent et principal interlocuteur de ce parti dans le débat, rappelle qu'aucun gouvernement en Amérique du Nord n'est allé aussi loin que le gouvernement du Parti québécois en cette matière. Monsieur Forget estime que l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève nuira aux travailleurs parce qu'elle entraînera « la mort de l'entreprise », parce que le milieu patronal cherchera à « restaurer à son avantage l'équilibre provisoirement perturbé »

⁶ Québec, Assemblée nationale, « Projet de loi n° 45 », Deuxième lecture, dans *Journal des débats*, deuxième session, 31^e législature, Vol. 19, No 98, à la p. 3240 (23 août 1977).

⁷ Québec, Assemblée nationale (23 août 1977), *supra* note 6, à la page 3241.

⁸ Québec, Assemblée nationale, Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration (8 novembre 1977), à la page B-7194 et Québec, Assemblée nationale, Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration (19 décembre 1977), *supra* note 6, à la page B-10 069.

et parce qu'elle « va susciter un rajustement des attitudes et un durcissement de la position patronale dont les travailleurs et la paix sociale feront les frais »⁹. Dans une économie libre et concurrentielle, rien ne peut justifier « que les syndicats deviennent ce qu'étaient les guildes moyenâgeuses; des espèces de corps publics émanant de l'autorité publique et destinés à protéger un certain nombre de privilégiés¹⁰. » Le député demande en conséquence le retrait des dispositions anti-briseurs de grève du projet de loi n° 45.

Monsieur Bryce Stuart Mackasey, député libéral de Notre-Dame-de-Grâce et ancien ministre fédéral du Travail, tout en se déclarant d'accord avec le principe des dispositions anti-briseurs de grève, considère que le libellé du projet de loi est inacceptable parce qu'il n'accorde aucune protection aux propriétaires des petites entreprises qui seront à la merci de syndicats retors. À titre d'exemple, si les employés d'une entreprise en grève décident de travailler ailleurs durant le conflit, l'employeur ne pourra continuer à exploiter son commerce et il devra attendre que le syndicat veuille bien revenir à la table de négociation pour espérer reprendre éventuellement l'exploitation de son entreprise. À défaut, le commerçant sera acculé à la faillite.

Le chef de l'Union nationale, monsieur Rodrigue Biron, se déclarera en accord avec le principe qui sous-tend le projet de loi n° 45 relativement aux dispositions anti-briseurs de grève afin que « disparaisse un des facteurs [...] qui gâte le plus l'ensemble du climat des relations de travail¹¹. »

Le projet de loi n° 45 sera finalement adopté en troisième lecture à l'Assemblée nationale, le 22 décembre 1977.

3. Constats et bilan

Au moment de l'adoption de la loi 45, une infime minorité d'entreprises québécoises faisait appel aux travailleurs de remplacement lors des conflits de travail. Aussi, on peut s'étonner de l'opiniâtreté de l'opposition manifestée par le milieu patronal québécois à l'égard de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève.

Si le recours aux briseurs de grève était un phénomène marginal en termes quantitatifs, l'utilisation des briseurs de grève a toutefois un impact majeur sur la durée des arrêts de travail, sur la capacité de négocier, sur le potentiel de violence, et plus largement sur la qualité des relations de travail. Or, l'entrée en vigueur des dispositions anti-briseurs de grève semble avoir eu une influence positive à cet égard. En effet, dès 1982, monsieur Louis Garant, agent de recherche au Centre de

⁹ Québec, Assemblée nationale, « Projet de loi n° 45 », Deuxième lecture, dans *Journal des débats*, deuxième session, 31^e législature, Vol. 19, No 98, aux pages 3245-3247.

¹⁰ Québec, Assemblée nationale, Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration (19 décembre 1977), *supra* note 6, à la page B-10 064.

¹¹ Québec, Assemblée nationale (25 août 1977), *supra* note 7, à la page 3246.

recherches et de statistiques sur le marché du travail, constatait une réduction de la durée des conflits de travail¹² et une diminution des actes de violence sur les piquets de grève en raison des caractères préventif et dissuasif du rôle joué par l'enquêteur mandaté par le ministre du Travail pour s'assurer du respect de ces dispositions¹³. En 1984, monsieur Jean Bazin, avocat patronal en droit du travail, constatait également que le climat des relations de travail, sauf dans le secteur public, s'était grandement amélioré et que la violence sur les piquets de grève n'existait plus à proprement parler¹⁴. Enfin, en 2003, madame Kristell Vandable, étudiante à la maîtrise en droit social et du travail à l'UQAM, écrivait que l'interdiction de recourir aux briseurs de grève :

« [...] a permis de « civiliser » les relations de travail lors d'une grève ou d'un lock-out et on a ainsi pu noter la réduction, voire l'absence de violence pendant les conflits, la réduction de la durée des grèves ou des lock-out et parfois même le choix des parties de résoudre le conflit directement par la conclusion d'un nouveau contrat de travail plutôt que par le recours à la menace de perte économique¹⁵. »

L'auteur conclut que le Québec a réussi à sortir de l'impasse en créant un système qui permet d'assurer l'effectivité des droits de chacun dans le cadre du processus de négociation de la convention collective.

Quoi qu'il en soit, comme le notait en 1980 monsieur Luc Martineau, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail :

« Malgré quelques taches d'ombre ici et là, il n'en demeure pas moins que les dispositions anti-briseurs de grève du Code québécois du travail, plus que d'être un exemple intéressant d'application d'une nouvelle philosophie en relations du travail, constituent un corps essentiel et indispensable à la viabilité d'un syndicat qui, pour se maintenir au sein de l'unité de négociation qu'il représente, doit pouvoir faire face à l'employeur, en égal économique au cours des négociations collectives¹⁶. »

¹² Louis Garant, *Les briseurs de grève et le Code du travail*, Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail, 1982, à la page 1, René Beaudry, dir., « Le travail : une responsabilité collective », Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1985, à la page 76.

¹³ *Ibid.* aux pages 76 et 77.

¹⁴ Jean Bazin, « Loi anti-briseurs de grève : Où en sommes-nous? » (1984) 44 R. du B. 600 à la p. 605.

¹⁵ Kristell Vandable, *L'impact de l'absence ou l'existence de dispositions anti-briseurs de grève sur la capacité de négociation des syndicats*, Montréal, Mémoire présenté comme exigence partielle à la maîtrise en droit social et du travail, UQAM, 2003, à la page 4.

¹⁶ Jean Paquette, *Les dispositions anti-briseurs de grève au Québec*, Collection relations industrielles, No 26, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1995, aux pages 8-9. Luc Martineau, « L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail (Québec) », (1980) 35 RI/IR 555, à la p. 564, apostille 10.

Aussi, au terme de notre analyse contextuelle et historique, nous estimons que les dispositions anti-briseurs de grève ont toujours leur raison d'être en 2011 parce qu'elles contribuent au maintien de la « paix industrielle » en consolidant la capacité de négociation des syndicats par le maintien du rapport de force entre les parties patronale et syndicale tout au long du processus de renouvellement de la convention collective. Ces dispositions devraient en conséquence faire partie du monde du travail québécois encore pour longtemps, voire s'épanouir dans d'autres juridictions. Il importe cependant que cette loi conserve tout son sens dans toutes les entreprises et dans tous les contextes de production d'aujourd'hui, sans quoi les « bons coups » se perdent dans l'insignifiance.

4. La modernisation des dispositions anti-briseurs de grève, une nécessité

Des longs et difficiles conflits de travail où des briseurs de grève reconnus ou non étaient impliqués, il nous semble nécessaire de retenir trois éléments devant être pris en compte dans une volonté de moderniser nos dispositions anti-briseurs de grève pour garder toute la portée qu'elles avaient au moment de leur adoption en 1977, pour maintenir un équilibre entre les forces en présence et tenter de réduire la durée de ces conflits.

De toute évidence, une intervention législative est nécessaire pour assurer un meilleur respect de la lettre et de l'esprit de la règle de droit. Le dossier du *Journal de Montréal* démontre clairement l'urgence que le législateur intervienne afin que la loi ne tombe pas en désuétude et que les dispositions anti-briseurs de grève soient adaptées aux nouvelles technologies et aux nouvelles réalités du travail.

4.1 Pour une mise à jour de la notion d'établissement...

Le terme établissement est utilisé par le législateur dans les paragraphes b) à g) de l'article 109.1 C. tr., et il n'a pas fait l'objet d'une définition au Code du travail. Malgré l'ambiguïté de la portée juridique du terme, peu de décisions nous permettent de circonscrire cette notion. Pourtant, ce terme a une importance déterminante dans l'application et l'interprétation des dispositions anti-briseurs de grève. Il en constitue une des pierres angulaires puisque toutes les interdictions, sauf celle du paragraphe 109.1 a), s'y réfèrent.

La définition jurisprudentielle et doctrinale du terme « établissement » laisse encore place à interprétation. En effet, il n'est pas précisé si l'établissement de l'employeur et les opérations de l'entreprise doivent se situer dans un endroit qui est sa propriété. Par exemple, quel est l'établissement d'une entreprise de transport ou encore d'une compagnie de cueillette d'ordures, d'aménagement paysager, de livraison ou de services à domicile?

Se pose aussi l'épineux problème du télétravail rendu possible aujourd'hui grâce à l'informatique. L'accès virtuel à l'établissement de l'employeur, via les banques de

données, constitue-t-il du travail « dans l'établissement »? Il faut s'assurer que tel est bien le cas sans quoi les dispositions votées en 1977 deviendront lettre morte.

Lors de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, le législateur basait le libellé des articles 109.1 à 109.4 C. tr. sur une structure de production principalement industrielle et sans mobilité. Depuis ce temps, le secteur des services a pris de l'ampleur et a modifié substantiellement la structure de production québécoise. Quant aux changements technologiques, ils emportent avec eux une forme de « dématérialisation du travail ».

À notre avis, l'évolution des modes de production et de l'organisation du travail menace la portée des dispositions anti-briseurs de grève, compte tenu des lacunes de l'article 109.1 b) C. tr.

4.2 Éviter les voies de contournement

En 1999, la société Place des arts (PDA) est en conflit de travail avec ses techniciens de scène. Ceux-ci ont déclaré une grève en juin. Les clients ne peuvent plus produire leur spectacle, le contrat les liant à la PDA les obligeant à recourir aux techniciens de scène de la PDA. En novembre 1999, vu l'impasse dans les négociations, la PDA informe ses clients qu'elle cesse de fournir des techniciens aux locataires de salles (clients). Autrement dit, on contourne le problème de la grève en autorisant les clients à embaucher eux-mêmes des techniciens, de sorte que les spectacles peuvent reprendre même si la grève persiste.

Tous les tribunaux québécois, qu'ils soient saisis de plaintes pénales ou de recours en injonction, vont condamner une telle pratique comme contraire à l'article 109.1 du Code du travail. Selon eux, « utiliser les services » ne nécessite pas la création d'un lien d'emploi, mais s'entend aussi de l'acceptation, par un employeur, des services rendus par des salariés, surtout quand il a lui-même créé le vide pour mieux les accueillir. C'est là la seule interprétation conforme à la philosophie des dispositions anti-briseurs de grève, celle du maintien de l'équilibre entre les parties au conflit.

Cette belle unanimité des tribunaux québécois va toutefois être brisée par la Cour suprême en 2004. Bien qu'elle reconnaisse que la PDA bénéficie indirectement des services des techniciens embauchés par les locataires et que sans eux elle n'aurait pu, pendant le conflit, opérer l'entreprise et tirer des revenus des clients et du public, ce bénéfice n'équivaut pas à son sens à « utiliser les services » des techniciens.

Bien qu'il s'inscrive dans un contexte de fermeture d'entreprise, qui devrait normalement être pris en compte, l'impact de cet arrêt est certain. Il affaiblit considérablement la portée de la loi et ouvre la porte à tous les artifices pour continuer d'opérer une entreprise durant un conflit tout en n'embauchant pas directement les personnes ou salariés qui font le travail. Les conflits au *Journal de Montréal* et au *Journal de Québec* offrent une illustration du problème.

4.3 *Journal de Québec et Journal de Montréal*

Au *Journal de Québec*, l'employeur a pu maintenir la production du journal tous les jours du conflit à travers une structure d'agences de journalistes et de photographes. La Commission des relations de travail n'a toutefois pas été dupe et a conclu à la violation des dispositions du Code. Même si le Journal n'a pas embauché directement des journalistes, il utilise leurs services via la structure mise en place « dans le but de continuer à publier le journal malgré le conflit ».

Par ailleurs, la commissaire Bédard a dû déterminer le sens du mot établissement dans une entreprise de presse. S'agit-il du bureau où les journalistes mettent finalement très peu les pieds? Ne serait-ce pas plutôt les lieux habituels de travail selon les assignations, en fait, partout où la nouvelle appelle les journalistes? La commissaire opte pour cette dernière définition dans les termes suivants :

[277] Compte tenu de tous ces principes, il apparaît que, dans les circonstances particulières de la présente affaire, le moyen le plus approprié, sinon le seul moyen, de déterminer ce qu'est l'« établissement », est de comparer le fonctionnement de la rédaction du journal avant et après le début du lock-out : le même travail est-il effectué?

[300] Le Journal a donc utilisé, dans l'établissement où le lock-out a été déclaré, pendant ce lock-out, les services de personnes à l'emploi d'un autre employeur (les photographes de Keystone, les journalistes de Nomade et le messenger de Côté Tonic inc.) et ceux d'un entrepreneur (Nathalie Bissonnette) pour remplir les fonctions des salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out. Il s'agit là d'une contravention à l'article 109.1 b) du Code du travail.

Cette conclusion a malheureusement été cassée par la Cour supérieure et le dossier est actuellement devant la Cour d'appel.

Dans le dossier du *Journal de Montréal*, le commissaire Bussière a rejeté la plainte. Pourtant, le *Journal* va continuer à être publié chaque jour, depuis maintenant plus de 2 ans, le tout à même des textes repiqués de l'agence QMI – une agence de presse interne mise sur pied par l'employeur – qui lui permet de reprendre dans son quotidien les textes des autres filiales du groupe Quebecor. À cet effet, les sites web de différentes filiales ont été revampés et remaniés de sorte à produire « du contenu ». De nombreux journalistes ont été embauchés dans les filiales, et tous ces sites devenant une source providentielle de textes pour étoffer le *Journal* en conflit.

Malgré tout, le commissaire Bussière estime que l'article 109.1 n'a pas été violé parce qu'il n'y a pas eu embauche directe de journalistes, mais simple utilisation du produit du travail effectué par quelqu'un d'autre sous la direction et au bénéfice de l'employeur. Il ne faudrait voir dans la mise sur pied de l'agence et l'utilisation des textes des filiales qu'une simple « concomitance de décisions d'affaires avec le

déclenchement du lock-out ». Le commissaire ajoute que « la volonté de contourner la loi est loin d'apparaître comme la seule motivation possible de l'employeur ».

Pourtant, l'équilibre que vise à maintenir le Code par l'article 109.1 a bel et bien été rompu dans le *Journal de Montréal*, tout comme il l'a été dans le *Journal de Québec*, la durée des deux conflits témoignant largement du fait qu'un employeur qui peut continuer à opérer son entreprise pendant une grève et pis encore pendant un lock-out se trouve dans une situation de force inéquitable.

4.4 Il appartient maintenant au législateur d'intervenir

À cette étape-ci, deux interventions s'imposent au plan législatif.

Il faut interdire toute utilisation indirecte de salariés par l'employeur en conflit, de même que l'utilisation du produit du travail effectué par d'autres à son bénéfice.

Par ailleurs, à l'ère du Web et des médias sociaux, il est anachronique que la notion d'établissement renvoie strictement à des notions d'adresse civique et de lieu physique, propriétés de l'employeur.

À l'heure des nouvelles technologies de l'information et de l'informatisation, la production n'est plus nécessairement exécutée matériellement dans un lieu physique particulier. À ce phénomène, s'ajoutent ceux de la sous-traitance, de la mondialisation et de la délocalisation.

On voit aussi, dans le secteur industriel, une sous-traitance généralisée et dans le secteur des services, une décentralisation caractérisée par une production qui peut se faire à partir de plusieurs endroits.

Dans cette perspective, la notion « d'établissement » introduite dans le droit du travail québécois par l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève correspond de moins en moins à la réalité de la structure de production actuelle et future. À notre avis, il est temps que le législateur réagisse afin de s'adapter à la réalité de l'économie, à l'évolution de la technologie et aux changements dans la structure de production. Il faut, selon nous, abandonner cette notion qui fait obstacle à une application efficace voire équitable du Code. En effet, les entreprises qui ne peuvent délocaliser leurs activités se trouvent assujetties à l'article 109.1 du Code tandis que les autres y échappent.

À tout le moins, convient-il de s'assurer, par une définition large inscrite au Code, que « l'établissement » n'est pas seulement un lieu physique, mais s'entend par de multiples lieux, même virtuels où s'effectue le travail habituel couvert par l'accréditation.

4.5et pour en finir avec l'utilisation des faux bénévoles

Chaque ronde de négociations dans l'hôtellerie ramène avec lui un phénomène troublant, soit celui des bénévoles d'entreprises. Parents, vagues amis, cousins éloignés, quand ce n'est pas de la main-d'œuvre migrante tout à fait vulnérable, débarquent dans les établissements hôteliers pour faire le travail des syndiqués en grève ou lock-outés. Ils jurent tous ne recevoir aucune contrepartie, pas même un repas, pour faire les chambres de longues heures durant...ils font du bénévolat auprès d'entreprises multinationales!

L'article 109.1 a interdit l'embauche de personnes après le début de la phase de négociation.

Depuis la décision de la Caisse populaire St-Charles Garnier, l'utilisation de bénévoles ne serait pas contraire à l'article 109.1 a) du Code.

La Cour d'appel, saisie de plaintes pénales, adopte une interprétation restrictive issue du droit pénal du terme « embauche ». La Cour reconnaît cependant que le terme « embauche » aurait tout aussi bien pu interdire les bénévoles.

Depuis 2002, c'est dans le cadre d'une ordonnance civile que se règlent les litiges sous l'article 109.1 du Code du travail.

Il y aurait donc lieu, selon nous, de délaisser l'interprétation restrictive et de revenir à une interprétation conforme à l'esprit du Code.

D'autant plus que les situations répertoriées dans la jurisprudence n'ont rien à voir avec le bénévolat au sens habituel et philanthropique du terme. De fait, la Commission des relations de travail conclut souvent à du faux bénévolat qui vise seulement à contourner la loi.

Mais cela nécessite souvent de longs jours d'audition et présente des difficultés de preuve. En outre, les ordonnances émises étant nominatives, tout est à recommencer lorsque l'employeur change de « bénévole » et recommence son stratagème.

Nous croyons qu'il y a lieu de revenir au bon sens et d'interdire tout simplement l'utilisation des bénévoles. La soudaine propension des employeurs à avoir recours à des bénévoles au moment du déclenchement d'un conflit ne relève pas du hasard et il faut être bien candide pour n'y voir qu'un élan philanthropique désintéressé.

Nous joignons à l'annexe 1 de notre mémoire des suggestions de modifications des dispositions du Code du travail afin de corriger les lacunes constatées sur les notions d'établissement et d'embauche.

Conclusion

Les mesures anti-briseurs de grève visaient à diminuer les risques d'affrontement parfois violent lors de grève ou de lock-out, à restaurer le droit de négociation et à diminuer la durée des conflits. Le législateur a ainsi rétabli un équilibre face à un employeur qui, jusque-là, pouvait remplacer, à sa guise, les salarié-es alors sur les piquets de grève.

Aujourd'hui, nous croyons que cette loi doit être adaptée aux nouvelles technologies de l'information et aux nouvelles réalités du travail. Nous pouvons constater à quel point l'absence d'une telle modernisation de la loi maintient un déséquilibre inacceptable dans le rapport de force dans certaines négociations très médiatisées et d'une durée interminable telles que celle du *Journal de Québec* ou encore celle du *Journal de Montréal*.

On aurait tort cependant de croire que le champ d'application visé par les modifications que nous suggérons se limite au secteur des médias. Le travail administratif, le travail de recherche effectué dans tous les secteurs d'activité, sont tout à fait susceptibles de connaître les mêmes difficultés lors d'un conflit de travail. L'informatique permet d'accéder à distance aux banques de données des employeurs et les emplois qui consistent à donner une information, un conseil à distance, sont maintenant légion. La technologie évolue à un rythme tel qu'on effectue aujourd'hui des interventions chirurgicales à distance. C'est dire à quel point il devient impératif de ne pas laisser l'écoulement du temps vider de sa substance les dispositions d'une loi que nous croyons toujours utiles, justes et pertinentes.

Faire fi des nouvelles technologies et des nouvelles réalités du travail, c'est nier à de plus en plus de travailleurs le droit à une véritable négociation, mais aussi traiter différemment les entreprises, car certaines, impunément, parviennent à maintenir leurs activités alors que d'autres doivent composer avec davantage de contraintes lors d'un conflit de travail.

Une image qui demeure à notre esprit et qui évoque les durs conflits antérieurs aux dispositions anti-briseurs de grève est celle d'un autobus quasi blindé rempli de briseurs de grève qui franchissait à toute vitesse les piquets de grève sous bonne escorte policière et sous les huées des grévistes.

Nous n'accepterons pas que l'obsolescence des dispositions du Code du travail favorise la réapparition d'une telle scène. Même si cette fois l'autobus est virtuel, l'affront pour les travailleuses et les travailleurs est tout aussi douloureux et injuste.

Nous n'accepterons pas plus que de supposés bénévoles viennent déséquilibrer le rapport de force dans les conflits. Le bénévolat est un acte altruiste de bienfaisance

qui n'a pas de logique dans les opérations commerciales d'un hôtel, par exemple, en situation de grève.

Pas plus que nous n'accepterons que les employeurs au moyen d'astuces juridiques contournent de manière éhontée l'esprit de la loi et en travestissent la portée.

C'est une simple question de justice qui interpelle l'Assemblée nationale qui ne peut se cacher derrière les cours de justice pour ne pas prendre acte de l'évolution de la société qui l'a pourtant élue.

Annexe I

Propositions d'amendements des dispositions anti-briseurs de grève

1. Pour moderniser la notion d'établissement et contrer l'évitement

Nous proposons que le législateur ajoute également une nouvelle disposition qui se lirait comme suit :

L'article 109.1 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) est modifié par l'addition de l'alinéa suivant :

« Il est également interdit à un employeur, pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, d'utiliser, à l'extérieur de l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services ou le produit du travail :

- a) d'un salarié;*
- b) d'un entrepreneur;*
- c) d'une personne morale;*
- d) d'une personne à l'emploi d'un autre employeur. »*

2. Pour en finir avec les faux bénévoles

Nous proposons que le législateur ajoute une nouvelle disposition au Code du travail qui se lirait comme suit :

L'article 109.1 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) est modifié par l'addition de l'alinéa suivant :

« Il est également interdit de bénéficier, directement ou indirectement, pendant la grève ou le lock-out, des services d'une personne bénévole pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ».

Annexe II

Le texte actuellement en vigueur (L.R.Q., c. C-27)

« 109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent Code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur :

- a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;
- b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;
- c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins :
 - i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par le Conseil des services essentiels;
 - ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;
 - iii. que, dans un service public, un décret n'ait été pris par le gouvernement en vertu de l'article 111.0.24;
- d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
- e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;
- f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
- g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les

fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

109.2. Au cas de violation par l'association accréditée ou les salariés qu'elle représente, d'une entente, d'une liste ou d'un décret visé aux sous-paragraphes i, ii ou iii du paragraphe c) de l'article 109.1, l'employeur est exempté de l'application de l'article 109.1 dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer le respect de l'entente, de la liste ou du décret qui a été violé.

109.3. L'application de l'article 109.1 ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre, le cas échéant, les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens.

Ces moyens doivent être exclusivement des moyens de conservation et non des moyens visant à permettre la continuation de la production de biens ou services que l'article 109.1 ne permettrait pas autrement.

109.4. Sur demande, le ministre peut dépêcher un enquêteur chargé de vérifier si les articles 109.1, 109.2 ou 109.3 sont respectés.

L'enquêteur peut visiter les lieux de travail, à toute heure raisonnable, et se faire accompagner d'une personne désignée par l'association accréditée, d'une personne désignée par l'employeur ainsi que de toute autre personne dont il juge la présence nécessaire aux fins de son enquête.

Sur demande, l'enquêteur doit s'identifier et exhiber le certificat, signé par le ministre, attestant sa qualité.

Sitôt son enquête terminée, l'enquêteur fait rapport au ministre et envoie une copie de ce rapport aux parties.

L'enquêteur est investi, aux fins de son enquête, de tous les pouvoirs, immunité et privilèges d'un commissaire nommé en vertu de la Loi des commissions d'enquête, sauf du pouvoir d'imposer une peine d'emprisonnement. »