

Injonctions et conflits du travail **Injunctions in Labour Disputes**

Jacques Archambault

Volume 34, numéro 1, 1979

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028941ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028941ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Archambault, J. (1979). Injonctions et conflits du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 34(1), 140–157. <https://doi.org/10.7202/028941ar>

Résumé de l'article

Replaçant la procédure d'injonction dans son contexte sociologique en se référant aux caractéristiques essentielles du droit du travail, l'auteur préconise le rapatriement d'une procédure d'injonction modifiée dans la législation du travail et analyse les nouveaux pouvoirs accordés au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) en matière d'ordre de ne pas faire (cease and desist order).

Injonctions et conflits du travail

Jacques Archambault

Replaçant la procédure d'injonction dans son contexte sociologique en se référant aux caractéristiques essentielles du droit du travail, l'auteur préconise le rapatriement d'une procédure d'injonction modifiée dans la législation du travail et analyse les nouveaux pouvoirs accordés au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) en matière d'ordre de ne pas faire (cease and desist order).

Un débat qui n'est pas nouveau, voire qui date déjà, a pris une certaine ampleur, ces derniers temps. On en parle avec une régularité et une passion sans cesse renouvelées. Sa perdurance indique bien qu'il s'agit là d'une question de fonds; je veux parler de l'utilisation de la procédure d'injonction, comme instrument juridique, dans les conflits de travail.

On ne saurait examiner et étudier cette question isolément, en la tirant de son contexte sociologique, de son milieu naturel et des circonstances ambiantes. Je ne puis donc me résigner à envisager uniquement son aspect juridique. Je préfère l'injonction dans le contexte global du processus de négociations collectives.

Cet article ne vise nullement à trancher un débat à ce point controversé, souvent passionné. Je veux tenter d'en cerner les contours, d'en décrire ou définir la nature, et surtout, d'en discerner et identifier les composantes et le contenu. Je vise à abstraire son analyse de son contexte polémique usuel pour entreprendre un effort de clarification, d'objectivation et de transparence.

Je veux aussi me joindre, peut-être, aux personnes qui ont entrepris, depuis quelque temps, une démarche liée aux disciplines de la sociologie, de la philosophie et de la psychologie du droit du travail.

* ARCHAMBAULT, Jacques, membre du Conseil canadien des relations du travail.

** Les opinions exprimées dans cet article sont exclusivement celles de l'auteur et n'engagent en aucune façon le CCRT.

Il s'agit probablement d'une démarche démesurée, téméraire et trop ambitieuse. Il n'est pas inutile de rappeler, en effet, que particulièrement au Canada et plus précisément au Québec, on n'abuse pas et on n'est pas noyé ou inondé par les références ou les emprunts aux disciplines scientifiques et morales reliées aux sciences de l'homme et appliquées aux relations de travail.

On trouve ici, pour ainsi dire, l'explication du fait que le domaine des relations de travail soit un vaste champ incroyablement miné, encore inconnu, mal exploré, mal compris, vilipendé, souleveur de passions, porteur de contentieux, entreteneur de tensions, de conflits, d'incompréhensions et de critiques acerbes.

Pourtant, les références à la sociologie du travail sont à notre portée. En effet :

« Le travail humain et ses problèmes ne constituent pas seulement la partie principale de la réalité objective d'aujourd'hui, mais dominent aussi ce qu'on pourrait appeler la réalité subjective: le monde de la pensée et l'angoisse intellectuelle des individus et groupes sociaux »¹.

Et l'auteur rappelle un peu plus loin les immenses travaux des juristes français G. H. Camerlynck et G. Lyon-Caen :

« Un témoignage de cette prédominance est fourni par le développement de la sociologie du travail comme discipline autonome... »¹

Ces deux professeurs rappellent, à juste titre, que :

« il faut se garder de jauger les relations du travail au seul gabarit du droit. Les réalités sociales parlent ici plus fort que les impératifs juridiques. Aussi la toile de fonds du droit du travail est-elle constituée par une série de sciences annexes constitutives de la sociologie du travail ».²

Un autre juriste français du travail, se référant à Me G. Lyon-Caen, insiste encore :

« Qui nierait que, dans le droit du travail, plus que dans aucune autre branche du droit, l'action des forces sociales, le poids des groupes et des idéologies, apparaissent au grand jour? Cette réalité empêcherait le juriste le moins sociologue de traiter ce droit comme un objet abstrait, reflétant un hypothétique ordre, naturel et immuable, des choses et des rapports humains. Le droit du travail, changeant, évolutif, est plus qu'un autre sensible aux crises sociales. Il est ter-

¹ PANAYOTOPOULOS, Mario, *Le contrôle judiciaire du liencement dans le droit des pays membres de la Communauté économique européenne et celui de la Grèce*, Ouvrage publié avec le concours du Centre National de la Recherche Scientifique. Librairie générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1969, Introduction p. 2.

² CAMERLYNCK, G. H. et G. LYON-CAEN, *Droit du travail*, Précis, Dalloz, 2^e éd. 1967, no. 38, p. 34.

rain et enjeu de revendications et de luttes dont les péripéties appartiennent de plus en plus à l'actualité quotidienne et nous ramènent obstinément de la technique juridique à la réalité sociale.»³

Que dire enfin, sans y référer spécifiquement, des travaux entrepris par la Commission Martin-Bouchard et des remarquables contributions du 9^{ième} colloque de l'École des Relations Industrielles de l'Université de Montréal sur le thème «La Réforme des Lois du Travail» (novembre 1978)!

Je participe donc ici à une œuvre de réhabilitation, si on peut dire. Elle m'apparaît essentielle, voire vitale.

J'établirai, d'abord, quelques constats de base, fort élémentaires, abondamment connus, mais qu'il importe de rappeler, ne serait-ce que pour étaler mes convictions et mes couleurs.

- 1) Le libre régime de négociations collectives constitue, dans l'état actuel des choses, le meilleur moyen d'instaurer la paix industrielle, d'assurer le règlement équitable des conflits, l'harmonie entre le capital et le travail, l'instauration d'un régime de paix entre patrons et salariés.

Il peut paraître, à première vue, naïf, étrange et superflu d'énoncer une telle pétition de principes. Pourtant, elle est le fondement même du régime de relations de travail dans nos démocraties occidentales. Je n'affirme pas que ce système soit immuable, intangible, éternel, encore moins qu'il ne pourrait pas être remplacé par un autre. Mais tant qu'on y croira et qu'on en vivra, faute de mieux, tant qu'il servira de base, d'une manière aussi universellement reçue et acceptée, par la grande majorité sinon la totalité des États, il faudra non seulement y référer, mais y adhérer et l'utiliser comme guide suprême dans la poursuite de la paix sociale, fruit de la justice.

Certes, les nombreuses attaques, les affronts et les assauts que subit ce régime n'entachent nullement son caractère universel, sa «commune renommée». La plupart du temps, en effet, ces attaques sont inspirées par des considérations subjectives, tactiques, politiques et partisans. Elles sont instruments de plaidoirie et de propagande aux services d'intérêts particuliers, quels qu'ils soient. Elles n'ont rien à voir avec l'examen objectif de la réalité sociale, avec l'étude des comportements des groupes sociaux et l'analyse des lois et constantes sociologiques qui pèsent sur la vie sociale et politique contemporaine.

Certes, si l'on vise à «la paix des cimetières», en assassinant les libertés individuelles et collectives, on se réfère à une autre école de pensée et d'agir. Il est certes facile d'éliminer la manifestation et l'expression des conflits, des tensions, des divergences, par des mesures de

³ RONGÈRE, Pierrette, «Rôles et conflits de rôles en droit du Travail. Réflexions sur la jurisprudence.» Article paru dans *Études de Droit du Travail* offert à André Brun, Librairie Sociale et Économique, Paris 1974, p. 452.

répression. Étouffer l'extériorisation des tensions et des conflits en ne leur fournissant pas la possibilité d'éclater au grand jour, c'est entrer dans un autre schème de valeurs.

- 2) L'affrontement, le rapport de forces, la confrontation, le conflit, la tension, sont des postulats, des pré-requis, des éléments constitutifs dynamiques et essentiels au régime actuel de relations de travail, éléments qui ne sauraient être éliminés encore moins ignorés, évincés, étouffés et évacués.

L'analyse objective des réalités de la vie nous y invite. La tension et le conflit sont des éléments naturels et constitutifs de la vie en société; ils font partie de la nature même de l'homme, est-il besoin de le rappeler? Toute l'organisation sociale et politique repose sur le conflit, l'opposition, le pluralisme, l'affrontement. C'est là une loi inéluctable de tout rapport humain. Le véritable problème de la vie individuelle, et encore davantage celle des collectivités, c'est d'apprendre à identifier et à discerner ces tensions et ces conflits, à en déceler les causes, les sources et les origines, d'apprendre même à en vivre, (non pas à les ignorer encore moins à les étouffer), pour y retrouver, à la longue et patiemment, un sain équilibre. Tenter de dirimer ces conflits et ces tensions, essayer de vivre en harmonie et en équilibre à l'intérieur de ces conflits, non pas en les éliminant, en les évacuant, en les ignorant ou en les tranchant, mais en les assumant pleinement, par sublimation, compromis ou «modus vivendi», tel est le véritable défi posé à la condition humaine.

Il m'apparaît incompréhensible et constamment étonnant que, sur le plan des relations humaines dites «interpersonnelles», la plupart des gens avisés et éclairés prennent ces données pour acquises mais refusent totalement de les admettre et de les appliquer aux rapports collectifs de travail. En effet, la majorité des efforts de certains est consacrée à liquider, à évacuer, à circonscrire les rapports de force en les niant d'abord, puis en recherchant ensuite à les étouffer, à les brimer et à les annuler. Il ne s'agit pas, pour autant, d'en faire l'apologie ou de les encourager, il s'agit plutôt de les accepter comme faits, comme données objectives.

- 3) Si on admet ce postulat, il convient donc de reconnaître, sans aucune réserve, ni restriction, ni arrière-pensée, ni recul, le droit syndical et la liberté syndicale, visant à promouvoir, protéger, encourager, stimuler et privilégier les négociations collectives.

Car il faut bien, encore une fois, le constater et l'admettre, l'un ne va pas sans l'autre, bien plus, les deux sont complémentaires. Comment songer à un régime de négociations collectives sans organisations syndicales et sans employeurs? Cette question n'a donc rien à voir avec ce slogan paternaliste, teinté de propagande politique, tristement galvaudé et qui se réfère au fameux «préjugé favorable au travailleur». Il ne s'agit ici nullement d'un préjugé, encore moins d'une faveur, mais d'une exigence essentielle, d'un droit fondamental de la per-

sonne. Or, poser une telle question c'est se référer à un élément constitutif, essentiel d'un régime logique, rationnel, sain, équilibré, et, par surcroît, juridique, de négociations collectives. C'est la raison pour laquelle, d'ailleurs, l'on retrouve, au tout début du Code canadien du travail, ce remarquable, éloquent et solennel préambule, qui prend l'allure et le style d'une profession de foi et d'un manifeste :

Préambule du Code du Travail

« Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends ;

Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail ;

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation ;

Et considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ; »

4) Le droit du Travail est donc essentiellement et fondamentalement, c.-à-d., de par sa nature même, un droit protecteur des salariés.

Il m'apparaît d'une importance capitale d'approfondir cette notion. À sa face même, elle est tellement évidente et allant de soi qu'il est difficile de l'élaborer et de la développer, si tant est que l'évidence ne se prouve pas. En examinant attentivement l'objet et l'intention de la législation du travail, on en découvre clairement le caractère propre qui est, essentiellement, d'assurer un équilibre, de contrebalancer les pouvoirs patronaux et syndicaux en place de telle façon que l'inégalité de statut entre le travailleur isolé et l'employeur soit rétablie.

Me Vaclaw Szubert, professeur à l'Université de Varsovie, Pologne, l'indique bien :

« Notons ensuite la fonction protectrice du droit du travail. Elle jouait depuis son début un rôle de premier plan et a gardé son importance à l'époque contemporaine, même dans le pays où les conflits de classe ont disparu, ce qui s'explique par le fait que la protection est toujours nécessaire quand on a affaire à une inégalité réelle des parties dont les intérêts sont opposés. En effet, la protec-

tion des valeurs humaines les plus précieuses telles que la vie, la santé, l'aptitude au travail, le développement de la famille, l'assurance des moyens indispensables de l'existence, constituait toujours la raison d'être du droit du travail et même était parfois considérée comme son rôle unique.»⁴

Un autre auteur déjà cité, Me Marios Panayotopoulos, opine dans le même sens :

« Mais il ne faut jamais perdre de vue qu'à part les finalités particulières des diverses règles de droit du travail, ce dernier a une finalité fondamentale: la protection des salariés... On insistera ici sur ce principe qui, malgré l'unanimité de la doctrine en sa faveur et son acceptation par la jurisprudence, paraît être méconnu par certaines décisions de cette dernière.»⁵

L'auteur continue en expliquant, qu'en France, par exemple :

« le caractère du droit du travail comme droit orienté vers la protection du salarié est admis aujourd'hui par la grande majorité de la doctrine.»⁶

Que certains auteurs y trouvent même :

« sa raison d'être et l'expression d'un humanisme moderne. De plus en plus, le droit du travail rompt avec le principe civiliste d'égalité contractuelle. Les mesures de faveur envers les salariés sont très fréquentes et le principe de réciprocité, fondamental en droit civil, ne se trouve pas toujours respecté par le droit du travail.»⁷

Me Panayotopoulos y trouve les mêmes connotations dans le droit du travail Allemand.⁸

Ce qui nous amène, tout naturellement, à faire état d'une autre constatation :

5) Il existe un particularisme, sinon une autonomie du droit du travail.

« Le droit du travail se détache du droit civil et s'érige en un système juridique indépendant. Le même mouvement l'emporte, qui a entraîné le droit maritime⁹ ou le droit fiscal.¹⁰ C'est en ce sens que l'on pourrait parler d'une *autonomie* du droit du travail. Dans une

⁴ SZUBERT, Vaclaw, « Rapports du droit du Travail et de la Politique sociale », *Études du Droit du Travail*, offertes à André Brun, op. cit., p. 565. L'auteur attribue quatre fonctions au Droit du Travail: la fonction organisatrice, la fonction protectrice, la fonction distributrice et la fonction éducatrice, mais il insiste sur la priorité accordée à la fonction protectrice.

⁵ *Op. cit.* Introduction, p. 3.

⁶ CAMERLYNCK, G. H. et G. LYON-CAEN, *op. cit.* no. 26, p. 25.

⁷ BRUN et GALLAND, *Droit du Travail*, Paris 1958, suppl. 1962, 1-128, p. 169.

⁸ *Op. cit.* p. 4 de l'introduction.

terminologie rigoureuse, l'expression n'est cependant pas exacte. Aucune branche du droit ne peut se construire isolément: aucune n'est complètement autonome au sein de l'ordre juridique. Le terme de particularisme est plus juste. Mais si celui d'autonomie devait avoir une force de suggestion plus grande, et prendre par un aspect plus tranchant une valeur de manifeste, mieux vaudrait payer de l'imprécision du terme la conquête de l'idée et libérer plutôt le droit du travail.»¹¹

Cette longue citation est extraite d'un remarquable article publié en 1945 dans la revue française «Droit Social».

Partant allègrement «à la conquête de l'idée», il importe de prendre clairement conscience de cette conception pour en tirer les conséquences logiques qui en découlent.

Il serait long de citer des exemples de faits sociaux où l'application rigide des règles du Droit civil ou du Droit commun rend l'analyse et les essais de solution des problèmes de droit du travail non seulement inconfortables, difficiles et inaccessibles, mais encore tout-à-fait inapplicables. Il existe entre le Code civil et le Droit du travail des antinomies, des incompatibilités et des contradictions d'essence et de nature.

Citons simplement quelques domaines particuliers, à titre d'exemples:

- 1) L'autorité et la souveraineté décisionnelle absolue de l'employeur;
- 2) la théorie civiliste du risque;
- 3) la notion de licenciement et de délai-congé;
- 4) la rupture ou la résiliation du contrat de louage de service.

L'AUTORITÉ ABSOLUE DE L'EMPLOYEUR

Cette autorité absolue, l'employeur la détient en vertu de cette relation juridique maître à serviteur, base du Code civil, qui réfère aux notions bien explicites d'employeur-juge et de travailleur puni, de subordination, d'employeur-chef, d'entreprise et de travailleur rejeté, et qui se rattache également à cette formule du Code Napoléon: «Le maître est cru sur son affirmation.»¹²

⁹ RIPERT, Georges, *Droit maritime*, Paris, Librairie générale de droit. Ed. 1929.T. 1 Nos. 71 et s.

¹⁰ TROTABAS, L., *Précis de science législative fiscale*. 5^e ed. 1939, no. 355 et s.

¹¹ DURAND, Paul, Professeur à la Faculté de Droit de Nancy: «Le particularisme du droit du travail». *Droit Social*. 1945 p. 298 et s.

¹² RONGÈRE, Pierrette, *op. cit.* pp. 456 et s.

En vertu de ces principes, l'employeur n'a de compte à rendre à personne, encore moins à son employé. Il n'est pas tenu, par exemple, de dévoiler les motifs qui l'amènent à décider des mesures disciplinaires ou des congédiements. Autant le droit du travail que le régime de négociations collectives sont venue renverser et abolir ces règles de droit et de conduite. En vertu du droit du travail, non seulement l'employeur doit-il rendre compte de sa conduite au syndicat vis-à-vis son employé mais est-il assujéti à la procédure arbitrale. La législation du travail oblige même l'employeur à dévoiler au salarié les motifs de congédiement, comme en font foi, entre autres, les nouvelles dispositions du Code canadien du travail, qui se lisent ainsi :

« 61.5.4 La personne congédiée visée au paragraphe (1) ou un inspecteur peut demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître au moyen d'une déclaration écrite les motifs du congédiement, et l'employeur est alors tenu de fournir cette déclaration à la personne qui la demande dans les quinze jours qui suivent la demande. »¹³

LA THÉORIE CIVILISTE DU RISQUE

La théorie civiliste du risque du contrat a été, en pratique, presque totalement éliminée par l'introduction de deux conceptions propres au droit du travail. Citons ici une autorité :

« Deux conceptions propres au droit du travail la remplacent : celle du risque de l'entreprise, quand la charge en est imposée à l'employeur et, dans les autres cas, celle d'un risque social, assumé par la collectivité. Nulle part ne se marque mieux l'autonomie que conquiert le droit du travail. »¹⁴

Est-il besoin d'ajouter que notre loi québécoise des accidents du travail repose, en son principe, sur la théorie du risque professionnel, totalement ignorée par le Code civil ?

LA NOTION DE LICENCIEMENT ET DE DÉLAI-CONGÉ

Traditionnellement et toujours en vertu du Code civil, le louage des services a été soumis au droit des contrats individuels. L'introduction des différents modes de paie de séparation, les innombrables formules rattachées au concept moderne de « revenu minimum garanti », qui font l'objet de nombreuses dispositions de conventions collectives de travail, et surtout l'introduction des prestations d'assurance-

¹³ Bill C-8. Loi modifiant le Code canadien du travail. 3^e réunion, 31^{ième} Législature, 26-27 Elizabeth II 1977-78.

¹⁴ DURAND, Paul, *op. cit.* p. 300.

chômage, sont venus complètement bousculer les conceptions civilistes traditionnelles, car :

« C'est complètement en dehors du Code civil et parfois contre lui que le droit contemporain a fait une place au travailleur. »¹⁵

Par exemple, en cas de force majeure, l'employeur était traditionnellement dispensé de toute obligation vis-à-vis le salarié. En fait, les conséquences sont les suivantes :

« Au cas de force majeure, la situation (est) plus défavorable encore, l'employeur étant dispensé de toute obligation et les relations de travail étant brusquement rompues. Privé du moyen du subsister qui lui est nécessaire, le travailleur est réduit aux insuffisantes allocations de chômage. La situation n'est pas plus satisfaisante pour l'entreprise, puisque l'interruption du travail risque d'entraîner la dispersion du personnel et compromet la reprise de l'exploitation, après disparition de l'obstacle de force majeure. Enfin, l'application du droit commun entraîne des conséquences socialement regrettables : la résiliation du contrat rompt tout lien entre l'entreprise et le salarié. Elle aggrave l'isolement du travailleur privé d'emploi et rend plus difficile le retour de celui-ci à une activité productrice. »¹⁶

LA RUPTURE OU LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE LOUAGE DE SERVICE

Cette notion liée à la précédente, propre à la théorie civiliste traditionnelle de la rupture unilatérale ou de la résiliation automatique du contrat de louage de service, a dû subir des transformations radicales et fondamentales à la suite des mesures législatives introduites dans le droit du travail et de l'émergence des conventions collectives de travail :

« Le même caractère se reflète dans les prescriptions concernant la rupture du contrat de travail qui est réglementé, à vrai dire, dans un sens unique : pour protéger le travailleur contre le congédiement brusque et préjudiciable, alors que sa liberté de quitter l'emploi qui ne lui convient pas n'est soumise en principe, à aucune restriction. »¹⁷

Et que dire de l'introduction du droit de grève à l'intérieur du droit du travail dont l'exercice, c'est bien clair et admis, ne rompt nullement le contrat de travail. Il serait trop long ici d'élaborer sur ce point. Je me limite simplement à le mentionner, car c'est peut-être ici que les ruptures entre la conception civiliste et le droit du travail sont les plus marquées et les plus évidentes. Il faudrait également parler de l'évolution

¹⁵ RONGÈRE, Pierrette, *op. cit.* p. 454.

¹⁶ DURAND, Paul, *op. cit.* p. 299.

¹⁷ SZUBERT, Vaclaw, *op. cit.* p. 565. On notera, sur ce point, que l'obligation pour l'employé qui veut quitter son emploi prématurément de servir un avis à son employeur, demeure inopérant et « ineffectif ».

contemporaine du droit du travail par rapport à la notion civiliste du contrat à terme (durée déterminée et indéterminée) dans le cadre d'une politique systématique de sécurité d'emploi, mais ce serait déborder le cadre de cet article. Je voudrais référer le lecteur à cet ouvrage déjà cité.^{17a}

Après ce long périple, j'en viens maintenant à l'utilisation de l'injonction dans les conflits de travail.

LA PROCÉDURE D'INJONCTION

Qu'est-ce donc que la procédure d'injonction? Que vise-t-elle?

Il s'agit, en bref, et c'est uniquement ces quelques aspects que nous examinons ici, d'une procédure d'exception prévue au Code de procédure civile (du moins au Québec) qui a pour objet, entre autres, par un ordre de la Cour, d'ordonner à des grévistes de faire telle chose, de poser tel geste, de modifier telle attitude, et souvent, de leur interdire ou de les empêcher de poser tel geste, de faire telle action, dans le cadre de l'exercice d'un droit découlant du droit de grève. Dans la plupart des cas, la procédure d'injonction vise, soit à limiter le nombre de piqueurs, soit à empêcher de piquer à certains endroits et en certaines limites géographiques, soit à abolir totalement toutes formes de piquetage dit « pacifique ». Parfois, la procédure d'injonction peut prendre la forme d'une simple ordonnance de la Cour de cesser la grève ou toute forme de harcèlement, de moyens de convaincre ou de moyens de pression et, à toutes fins pratiques, de mettre fin à ladite grève et de retourner au travail.

Il s'agit donc de replacer l'injonction dans le contexte sociologique que nous venons d'évoquer. Si l'on prend pour acquis que l'exercice du droit de grève, sanctionné par le Code du travail est, en fait et en droit, une étape du processus de négociations collectives, un corollaire essentiel du droit à la négociation, une expression dramatique et spectaculaire du rapport de forces qui caractérise tout le processus dès l'origine même dudit processus, c.-à-d. dès la procédure d'accréditation, et, il va sans dire, tout au long du processus de négociations collectives, on se perd en conjecture face à l'injonction.

Examinée dans le contexte des négociations collectives, la procédure d'injonction, telle qu'utilisée dans les conflits de travail, apparaît comme un anachronisme et un cataplasme plaqué artificiellement et attaquant l'intégrité du système lui-même. En effet, d'une part s'impose une législation du travail qui reconnaît, instaure, institutionnalise, légalise tout le processus de négociations collectives, y compris la grève, et d'autre part, une procédure juridique qui a pour objet principal d'annihiler, de nier, de rompre et de rendre inopérant ce qui, dans le droit du

^{17a} *Études de Droit du Travail* offertes à André Brun. *Op. cit.* G. H. CAMERLYNCK: « L'allergie du droit du travail à la notion civiliste de « dies incertus ». » p. 101 et suiv.

travail, est officiellement reconnu, encouragé et sanctionné. Cela tient d'abord, à une antinomie, mais surtout à cette approche juridique qui tend à isoler l'acte juridique de son contexte sociologique pour en faire un acte juridique pur et abstrait. On peut donc conclure que l'utilisation de cette procédure empruntée au Code civil est ni plus ni moins qu'une tentative qui attaque en plein cœur et en plein front le régime de négociations collectives. Il s'agit, en d'autres termes, d'une entreprise de dénigrement et de négation du Droit du travail lui-même.

Il faut également bien se rendre compte, qu'en plus et en dehors de sa signification juridique, l'injonction est, d'abord et avant tout, une arme psychologique que l'on introduit au sein du rapport de forces entre des parties, d'où il s'en suit que son utilisation, ayant pour objet de détruire le processus de négociations collectives, devient ainsi une arme de diversion que ne saurait tromper les gens avertis.

Cette conception juridique qui préside à l'utilisation de l'injonction dans les conflits de travail se rattache également à la philosophie et à la conception de la grève elle-même et à l'image que représente le gréviste aux yeux de l'opinion publique.

La jurisprudence française, une fois de plus, appuyée par les disciplines de la sociologie juridique et autres sciences de l'homme, a jeté un regard particulièrement pénétrant sur cette question :

« En introduisant la grève dans l'ordre juridique on fait apparaître un personnage singulier. Le gréviste est celui qui, *détenteur d'un droit*, s'insurge contre l'ordre établi, tente de faire modifier les conditions juridiques et matérielles de son travail, et plus largement de son existence, en adoptant des comportements qui, en d'autres circonstances, seraient jugés fautifs... Il s'agit en somme de moraliser la grève pour qu'elle soit socialement, autant que juridiquement acceptable et qu'elle n'altère pas les traits fondamentaux du rôle de salarié. »¹⁸

Il est difficile de mieux cerner la question. Si l'on se réfère à notre propre législation, il est symptomatique et révélateur de constater que le piquetage, même dit « pacifique », relève du Code criminel. À sa face même et « à priori » le gréviste est considéré comme un criminel en puissance, à plus ou moins brève échéance. D'où l'on peut voir qu'à mêler les genres et les juridictions ou les compétences juridiques on peut facilement parvenir à des aberrations ou des contradictions vraiment insolubles.

« L'action (du juge) doit être constamment guidée par la finalité du droit du travail... Cette conclusion se justifie par le caractère même du droit du travail. Tandis que le droit civil présente une certaine stabilité, le droit du travail se trouve en constante différenciation en raison des changements rapides et parfois *structurels* des rapports de travail. »¹⁹

¹⁸ RONGÈRE, Pierrette, *op. cit.* p. 471-472.

¹⁹ PANAYOTOPOULOS, Marios, *op. cit.* p. 43.

On nage donc en plein double-jeu. Comme l'écrit avec pertinence le juriste français cité plus haut :

« Le comportement des grévistes porte atteinte aux rapports de l'employeur avec les non-grévistes, et, de plus, ceux qui continuent, ou recommencent à travailler sont de « faux » salariés puisqu'ils sont solidaires d'un mouvement qui couvre l'ensemble du groupe. Ici encore ce « double-jeu » sera sanctionné par la possibilité pour l'employeur de licencier des grévistes et de décider le lock-out. »²⁰

Il ne s'agit nullement ici de faire l'apologie de la grève. Je me limite à une simple constatation de fait : le droit de grève, et sa contrepartie le droit de lock-out, demeurent des moyens légaux mis à la disposition des parties dans le cadre du processus légal de négociations collectives, moyens que les parties sont libres d'utiliser, en temps légal et utile, selon leur convenance, leurs stratégies respectives et leur rythme propre.

En fait, il est inutile de le répéter, la grève et sa contrepartie, le lock-out, ont pour fin et objet de nuire à autrui en vue d'amener les parties, par le biais de la force économique, à s'asseoir à la table de négociations pour atteindre ainsi l'objectif fondamental du droit du travail qui devient, par analogie, une règle de droit : la conclusion d'une convention collective de travail.

L'injonction poursuit exactement des fins contraires : amenuiser sinon paralyser complètement le processus de négociations collectives, affaiblir et contrer les stratégies des parties. Je n'ai pas encore connu d'injonction enjoignant les parties de retourner à la table de négociations. Voilà donc un exemple typique où « la technique juridique s'éloigne obstinément de la réalité sociale. »

JALONS ET POINTS DE REPAIRES D'UNE PRAXIS ET D'UNE VISION D'AVENIR

— Il conviendrait, au départ, de privilégier le particularisme sinon l'autonomie du droit du travail par rapport au Droit civil, au Droit commun et au Droit criminel. Du même jet, il conviendrait d'inviter législateurs, juristes experts en relations de travail à aborder l'étude systématique de cette notion. Il y faudra de la patience et de la ténacité, et surtout, une orientation et une approche spécifique aux sciences de l'homme. Certes, l'objectif ultime est de construire un cadre juridique approprié, à la mesure et à la taille des réalités. Pour y parvenir, il faut, pour fins d'analyse et de discussion, s'abstraire d'une approche

²⁰ RONGÈRE, Pierrette, *op. cit.* p. 472. L'auteur ajoute sur ce point la note suivante : « La relative inadéquation de l'argument fondé sur l'inexécution du contrat, dans cette hypothèse, accentue le caractère répressif du lock-out qui suit une grève « abusive ». Cf. H. Sinay, la grève. *Traité de Droit du Travail*, G. H. Camerlynck, (Ed.) Tome VI. Dalloz, 1966, p. 522.

trop «légalistique» pour cerner les réalités et l'actualité avec un esprit libéré de toutes contraintes juridiques étroites.

— Il conviendrait, ensuite de démystifier, de décanter, de dédramatiser le processus de négociations collectives et surtout son corollaire inhérent et essentiel: le conflit, la confrontation, la grève. Ce qui précède m'exempte, semble-t-il, d'élaborer davantage.

— Il conviendrait, enfin, de remplacer la procédure d'injonction par une formule de rechange. Quelques-unes ont déjà été suggérées. Le Code canadien du travail a été récemment amendé pour conférer au Conseil Canadien des Relations du Travail (CCRT) des pouvoirs nouveaux, en matière surtout de grèves illégales.

J'emprunte ici les termes utilisés récemment par un ancien membre du C.C.R.T.:²¹

(Résumé)

«Sur demande d'une partie intéressée, le CCRT, après enquête et audition des parties (À remarquer qu'on entend immédiatement la cause au mérite contrairement à la procédure d'injonction temporaire) a le pouvoir:

- 1) de faire une déclaration sur la question de savoir si une grève est légale ou illégale, ou encore si un lock-out est légal ou illégal;
- 2) d'émettre une ordonnance de retour au «statu quo ante», c'est-à-dire de restaurer la situation dans l'état où elle était avant la grève ou le lock-out, si le Conseil conclut à l'illégalité d'une grève ou d'un lock-out;
- 3) d'autoriser lui-même (pas le ministre) les poursuites, s'il le juge à propos.»

Ces amendements au Code Canadien du Travail sont relativement récents, ils datent du 1^{er} juin 1978.²²

Il est quand même intéressant de noter que des neuf (9) requêtes reçues et entendues par le Conseil Canadien des Relations du Travail (CCRT) depuis la proclamation de la nouvelle loi, aucune requête n'a été suivie d'une déclaration de grèves ou de lock-out illégaux ou d'ordonnance de retour au travail, soit qu'elles aient été simplement retirées, soit qu'elles aient donné lieu à des accords entre les parties ou d'ententes de retour au travail sous les auspices du Conseil.

Certes, il est beaucoup trop tôt pour en tirer des conclusions définitives, car une aussi courte période d'expérimentation ne saurait être concluante, mais il est tout-de-même possible de dégager les caractéristiques essentielles d'une telle procédure.

Contrairement à ce qui se passe lors d'une procédure d'injonction intérimaire entendue devant un juge d'un tribunal de Droit Commun, la

²¹ PICARD, Gérard, «L'injonction: une arme périmée qu'il faut remplacer». *Le Devoir*, jeudi, 27 avril 1978 pp. 1 et 6.

²² Bill C-8. Loi modifiant le Code Canadien du Travail — 3^e réunion — 31^e Législature, 26-27 Elizabeth II, 1977-78.

requête en déclaration de grèves ou de lock-out illégaux ou la requête pour une ordonnance «du statu quo ante» est étudiée et entendue par un panel ou quorum de trois membres du Conseil. Ce quorum est habilité à enquêter sur les faits et circonstances qui ont entraîné la grève ou le lock-out. Il peut donc sonder et s'enquérir de savoir l'état des parties et scruter les causes et origines du conflit. Cette première partie de la procédure m'apparaît donc essentielle, voire capitale, puisque la connaissance des causes et origines d'un conflit peut jeter une lumière bien particulière et permettre au Conseil de jauger l'état et la situation des parties en présence et d'entreprendre, s'il le juge à propos, des initiatives pour tenter de dirimer ce conflit.

Cette première étape étant complétée et advenant un échec d'une possible tentative de médiation, le Conseil est investi de pouvoirs à la fois discrétionnaires et incitatifs. En effet :

- 1) Le Conseil peut émettre une simple déclaration à l'effet que la grève ou le lock-out est illégal.
- 2) Le Conseil peut assortir cette déclaration d'une ordonnance de retour au «statu quo ante» par un ordre de ne pas faire (cease and desist order) c.-à-d. de restaurer la situation dans laquelle elle était avant la grève ou le lock-out.

Pour ce faire ou dans la rédaction de ces ordonnances, le Conseil a des pouvoirs très larges, puisque la loi prévoit que de telles ordonnances :

«doivent renfermer les dispositions que, eu égard aux circonstances, le Conseil juge indiquées.» (art. 183(1))

Il ne s'agit donc pas ici, pour le Conseil, de simplement répondre à la requête de l'une ou l'autre partie d'appliquer tel ou tel remède, comme c'est ordinairement le cas devant un juge d'un tribunal de Droit Commun, mais la discrétion du Conseil, à cet égard, est fort large.

- 3) Le Conseil peut, ensuite, à la requête de toute personne ou organisme concerné par une telle ordonnance, déposer à la Cour fédérale, s'il le juge à propos, une copie du dispositif de l'ordonnance en question. Ce dépôt a comme conséquence de conférer à cette ordonnance la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement de la Cour fédérale, avec les conséquences qui peuvent s'en suivre et à la condition qu'aient été respectés certains principes de base, dont, entre autres, la justice naturelle.
- 4) Le Conseil peut également autoriser les poursuites pour l'imposition des peines ou amendes relatives aux infractions prévues au Code dans le cas de violation, c.-à-d. dans les cas de grèves ou de lock-out illégaux.

On constate, dès lors, que la panoplie ou l'arsenal des moyens dévolus au Conseil Canadien des Relations du Travail (CCRT) consti-

tuent, à la fois, des mesures d'incitation ou de dissuasion et des mesures correctives et coercitives. Les premières visent à désamorcer les conflits de travail, les autres à tenter d'y mettre fin.

Cette nouvelle approche d'une réalité sociale inéluctable respecte les postulats et prérequis énoncés plus haut principalement ceux qui se réfèrent à l'application des disciplines des sciences de l'homme, et de la psychologie et de la sociologie du travail à la solution des conflits de travail.

Le phénomène social de la grève et du lock-out est d'abord perçu et analysé dans le contexte sociologique où il se situe. Il est examiné, scruté et finalement jugé devant un tribunal administratif composé d'experts ou de spécialistes en relations du travail. Les recours qui découlent de la grève ou du lock-out présumément illégal sont totalement intégrés au contexte global d'une législation expresse qui englobe la totalité du processus des relations de travail, ce processus ayant été intégré à la Partie V (Relations Industrielles) du Code Canadien du Travail. On a donc aussi reconnu le particularisme du droit du travail.

Ainsi, les membres du Conseil, appelés à entendre et à juger de telles requêtes en déclaration de grèves ou de lock-out présumément illégaux, doivent donc se placer dans le contexte des relations du travail. Avant d'adjudger, de condamner et d'en arriver à des mesures coercitives et punitives, ils ont la latitude et la discrétion de recueillir les faits, par voie d'enquêtes ou d'audiences publiques. Ils peuvent ainsi jauger et sonder les parties, apprécier les circonstances particulières qui entourent le litige. Ils peuvent et même *doivent* entendre les représentations des parties. Ils peuvent même tenter des efforts de médiation et de règlement du conflit.

Ceci, à première vue, peut paraître curieux, étrange, voire outrageant aux yeux d'un civiliste, et encore davantage aux yeux d'un criminaliste.

Car il faut, d'abord, comme premier réflexe, entreprendre une démarche qui a pour objet d'objectiver, de dé-dramatiser et de dé-criminaliser le phénomène.

Pourquoi les parties en sont-elles venues là? Quelles sont les causes qui ont amené cette rupture dans les relations de travail harmonieuses entre les deux parties en cause?

Quelle est la meilleure façon, dans de pareilles circonstances, d'atteindre les buts et objectifs du Code Canadien du Travail? Comment peut-on le mieux assurer «la paix industrielle» et promouvoir et encourager «des méthodes de règlement positif des différends et de saines relations industrielles»?

Est-ce en laissant tomber, sans autre examen et sans autres formes de procès, le couperet de l'ordonnance de retour au «statu quo ante», ou en donnant ouverture aux sanctions prévues par le Code ou en laissant planer l'épée de Damoclès d'actions en dommages possibles ou encore de condamnations pour mépris du Tribunal?

Car, il ne faut jamais perdre de vue, qu'après cette brusque interruption et cet hiatus temporaire dans les relations normales et harmonieuses entre les parties en présence, elles devront, à nouveau, revivre ensemble quotidiennement, c'est-à-dire co-habiter. Il ne s'agit donc pas là, comme dans les affaires civiles ou criminelles, de consommer, de cautionner, voire de provoquer une rupture. Il s'agit plutôt de tenter de « recoller » les pots cassés ou d'essayer de « replâtrer » une situation temporairement compromise. Il ne s'agit donc pas de briser ou d'interrompre un réseau de relations mutuelles et de rapports collectifs mais, tout au contraire, de les encourager et de les rétablir.

Bref, le caractère inédit et innovateur de cette procédure réside à la fois en sa souplesse et en sa force de dissuasion. Souplesse qui permet l'enquête et l'effort de médiation, force de dissuasion qui presse et dispose à l'entente et au compromis, à cause des larges pouvoirs de coercition et de sanctions dont le tribunal administratif est investi.

Ces nouvelles dispositions du Code Canadien du Travail s'inspirent largement, entre autres, des expériences de la Colombie-Britannique et de la Nouvelle-Écosse.

Dans un jugement de la Cour Suprême du Canada²³ les savants juges ont bien fait ressortir le caractère spécifique de ces interventions des Conseils de relations du travail et les pouvoirs spéciaux qui leur sont dévolus :

« Ce qui est intéressant dans la disposition portant que la Commission ou, dans le cas de l'industrie de la construction, le Comité spécial, peut décerner un ordre de ne pas faire, c'est qu'elle permet des efforts en vue d'un règlement avant ou après la délivrance de l'ordre intérimaire de ne pas faire. Il faut croire que la fluidité et la volatilité des litiges en matière de relations de travail ont fortement influencé la décision de la Législature de prévoir cet autre moyen de chercher un accommodement entre les employeurs et les syndicats sous la surveillance de la Commission ou de sa division spéciale et avec l'assistance du ministère du Travail. Cet accommodement s'écarte des autres moyens que constituent les poursuites pénales et l'injonction délivrée par la Cour. Il y a là un aspect politique, c'est évident ; par le mécanisme d'un ordre de ne pas faire, on cherche à rétablir le *statu quo ante*, c'est-à-dire la légalité, et cela me semble une façon rationnelle de régler par un processus administratif le problème posé par la rupture des relations paisibles de travail.

La Commission des relations de travail ou le Comité de l'industrie de la construction n'aborde pas la délivrance d'un ordre de ne pas faire de la même façon qu'une cour de justice examine une demande d'injonction. Contrairement à ce que fait une cour, la Commission ou le Comité fait sa propre enquête sur les questions

²³ Alex Tomko vs Labour Relations Board, Nouvelle-Écosse, 1977, 1 S.C.R. pp. 122 et 123.

soulevées par une plainte et décide lui-même, à partir de ses propres constatations, s'il y a lieu de décerner un ordre provisoire; et il est tenu de le faire sans égard à ce qui va causer le plus grand préjudice, dès qu'il est convaincu qu'il y a arrêt de travail illégal. La Commission ou le Comité exerce une surveillance continue en vue d'en arriver à un règlement, si cela est possible, et c'est là un facteur qui joue d'ordinaire contre la délivrance d'une injonction par une cour.»

Cette innovation peut servir de base et de jalon à une étude plus poussée de la procédure d'injonction. Sans lui accorder, cependant, une valeur de panacée universelle on peut quand même constater que si une telle formule de rechange trouve application dans le cas de grèves présumément illégales, elle pourrait «à fortiori» trouver application dans le cas d'injonctions réclamées lors de grèves légales.

Mais, ce qui m'apparaît le plus important, c'est l'esprit qui anime ces recherches ou ces réformes et la philosophie sociale qui les inspire. En effet:

« Il serait sans doute plus facile de persévérer dans la voie de la tradition, et de continuer à construire le droit du travail sur les principes du droit commun. Mais cette «*création d'un droit*» ne présente-t-elle pas intellectuellement un tout autre attrait? Elle mérite de tenter tous ceux qui, se plaçant délibérément à l'avant du navire sur lequel une société est portée sur de nouveaux rivages, épient les mille signes qui leur révéleront le visage de cette terre encore inconnue et dont le cœur frémit quand, par les nuits étincelantes, ils voient monter au ciel une étoile nouvelle ou disparaître insensiblement une constellation jusqu'alors familière et se former, peu à peu, le firmament nouveau sous lequel ils vivront désormais.»²⁴

Injunctions in Labour Disputes

In our days, the industrial relations field is yet unexplored. It would be quite an incomplete view to examine the injunction in its judicial context; it is adequate to re-situate it in its sociological context. It is important to question the impact of the sociology of labour regarding the evolution of labour laws. The free collective bargaining system imposes itself more and more on our occidental democracies as being the rule and the instrument able to assure industrial peace; it is important to rightly recognize its requirements. The face to face pattern, the «*rapport de force*», and the conflict are the basic elements of the regime. The protection and the promotion of Freedom of Association, which tends to encourage and privilege collective bargaining, is the cornerstone of this system.

²⁴ DURAND, Paul, *op. cit.*, p. 303.

Furthermore, labour laws are essentially established for the protection of the workers; this characteristic is largely recognized and implemented. But, there is also a certain particularism attached to labour laws to such an extent that they tend to dissociate from the civil law, and to set up in an independent judicial system. The main reason for this tendency towards autonomy lies in the incompatibility of nature between the two disciplines. For example, notions like the absolute authority of employer regarding dismissals, the civilist theory on risk, the dismissal notice period, the rupture or resiliation of lease of personal service contract, have totally contradictory connotations or applications, as long as you consider them in the civil code perspective, or in the scope of the collective bargaining system.

Considering the injunction procedure in the global context of the collective bargaining system, where the right to strike is sanctioned by the law as a « corollaire » of the right to collective bargaining, it is quite easy to realize that the injunction looks like an anachronism, a « cataplasme » artificially imposed and attacking the integrity of the system. Instead of encouraging or promoting the collective bargaining system, the injunction has the very direct effect of undermining the system itself.

Showing the way, and suggesting some guidelines for the future, the author recommends that priority be given to the particularism of labour laws regarding civil law, common law, or criminal law. By doing so, one might contribute to the de-mystification, the de-dramatization or the de-criminalization of the strikes phenomenon.

It would be advisable to replace the injunction with an alternative formula. The last amendments recently applied, to the Canada Labour Code, (June, 1978), give new powers to the Canada Labour Relations Board in matters related to illegal strikes, and suggest a new approach. Therefore, at the request of an interested party, the Board, after an investigation, may issue a declaration of illegal strike or lock-out, or an order of « statu quo ante ». But these quasi-judicial decisions may be preceded by an investigation and by mediation efforts, in an attempt to settle the conflicts. The new powers grant considerable pressures and effective means of dissuasion to the C.L.R.B. A judgment of the Supreme Court of Canada, involving a construction union and the Nova Scotia Labour Board reflects this issue. The court established the distinction between the traditional injunction procedure and the new powers given the labour boards. In addition to this, the constitutional aspect concerning the competence of a labour board to issue cease and desist orders was equally decided.