

## Nouveaux Cahiers du socialisme

Nouveaux  
Cahiers du  
socialisme

# Travailleuses et travailleurs du secteur public : face aux lois spéciales, la désobéissance civile ?

Michel Coutu

Numéro 16, automne 2016

L'accès à la justice, quelle justice ?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/82660ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Collectif d'analyse politique

ISSN

1918-4662 (imprimé)

1918-4670 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Coutu, M. (2016). Travailleuses et travailleurs du secteur public : face aux lois spéciales, la désobéissance civile ? *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (16), 162–170.

# Travailleuses et travailleurs du secteur public : face aux lois spéciales, la désobéissance civile ?

MICHEL COUTU<sup>1</sup>

## Introduction

Au cours de l'automne 2015, le président du Conseil du trésor, Martin Coiteux, affichait sa ferme volonté de régler « avant les Fêtes » le dossier de la négociation collective dans le secteur public. Comme les deux parties en négociation sont demeurées longtemps à des années-lumière d'un règlement négocié, l'hypothèse la plus probable était celle d'un scénario à la 2005, c'est-à-dire l'imposition unilatérale des conditions de travail par une loi spéciale<sup>2</sup>. C'est à partir de cette hypothèse, et dans le contexte d'un affrontement prévisible entre les salarié-es du secteur public, membres du Front commun et de la table commune FIQ-FAE<sup>3</sup>, que fut rédigée, pour l'essentiel, l'analyse qui suit<sup>4</sup>.

Dans un premier temps, nous situons la ronde de négociation du secteur public de 2015-2016 dans son contexte sociopolitique et juridique. Nous présenterons ensuite les caractéristiques générales des lois spéciales en contexte québécois, à l'aide de deux exemples. Dans un troisième temps, nous discuterons de la validité constitutionnelle des lois spéciales, à la lumière de la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada. Enfin, nous aborderons la problématique de la désobéissance civile, avant de tracer en conclusion, un bilan préliminaire de la ronde de négociation 2015-2016.

## Le contexte sociopolitique et juridique de la négociation du secteur public en 2015-2016

Un début d'affrontement eut bien lieu à l'automne 2015, avec grèves rotatives, lignes de piquetage massives et multiples manifestations, à Montréal, à Québec et en région. D'emblée, le contexte sociopolitique et juridique apparaissait fort

---

1 Professeur titulaire de droit du travail à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

2 Pour un historique détaillé de la ronde de négociation de 2003-2005, voir la décision de la Cour supérieure dans *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2013 QCCS 32.

3 Le Front commun de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) regroupait plus de 400 000 salarié-es du secteur public, contre environ 100 000 pour la table commune de la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ) et de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE).

4 Des éléments de cette analyse sont parus dans *Le Devoir, page Idées*, le 11 novembre 2015.

différent de celui qui prévalait en 2005. D'une part, après des décennies de politiques d'austérité, un ras-le-bol général s'exprimait du côté des salarié-es, qui montraient un degré de mobilisation depuis longtemps inédit et des mandats de grève étaient obtenus à une très forte majorité. Le mouvement syndical n'était pas isolé, en particulier dans le secteur de l'éducation, où il bénéficiait de l'appui d'associations de parents et de certaines associations étudiantes, et dans le secteur des affaires sociales où nombre de groupes communautaires se mobilisaient contre l'austérité. De plus, l'opinion publique, ébranlée par les coupes de services effectuées tous azimuts par le gouvernement libéral, était divisée, une partie significative de la population appuyant les revendications des salarié-es du secteur public.

D'autre part, le droit du travail venait de connaître une transformation majeure : à la suite de certains arrêts récents de la Cour suprême<sup>5</sup>, la négociation collective et le droit de grève possédaient maintenant le statut de droits constitutionnels fondamentaux, obligeant ainsi l'État, qui tenterait de limiter le droit de négociation collective et le droit de grève, à en démontrer le caractère nécessaire « dans le cadre d'une société libre et démocratique » (article 1<sup>er</sup>, Charte canadienne des droits et libertés). La question est cruciale, car une loi spéciale comportant *a priori* des éléments d'inconstitutionnalité aurait accusé dès le départ un fort déficit de légitimité qui aurait pu s'avérer fatal à sa mise en œuvre. Nous l'avons vu en 2012, à l'occasion du Printemps érable, avec la « loi 12 »<sup>6</sup>.

Manifestement, le gouvernement libéral avait pris bonne note de ce changement de contexte juridique. En décembre 2015, le gouvernement présentait de nouvelles offres aux salarié-es du secteur public : celles-ci étaient loin d'être mirobolantes, mais elles signifiaient que l'État employeur renonçait à sabrer dans les conditions de travail et bonifiait un peu ses offres salariales. La majorité des organisations syndicales acceptèrent de conclure des ententes de principe avec l'État employeur, lesquelles furent par la suite majoritairement entérinées par les membres, par l'intermédiaire de leurs assemblées générales respectives. Le gouvernement est ainsi parvenu à désamorcer une situation potentiellement explosive en jetant du lest au moment décisif. Ceci ne s'était pas produit lors de la ronde de négociation de 2005 (où le gouvernement libéral refusa toute modification de son cadre budgétaire) ou lors du Printemps érable de 2012 (où les libéraux avaient refusé tout véritable dialogue avec les étudiantes et les étudiants).

À notre avis, une loi spéciale aux conditions draconiennes (voir la section subséquente) équivaut à une re-criminalisation du droit de grève et apparaît totalement déraisonnable, considérant les principes constitutionnels relatifs à la

---

5 Voir les affaires *Health Services* (2007 CSC 27), *Police montée* (2015 CSC 1) et surtout *Saskatchewan Federation of Labour* (2015 CSC 4).

6 *Loi permettant aux étudiants de recevoir l'enseignement dispensé par les établissements de niveau postsecondaire qu'ils fréquentent*, L.Q. 2012, c. 12.

liberté syndicale. Cela compromet la légitimité d'une telle loi et risque d'inciter à la désobéissance civile.

À ma connaissance, il existe au moins un précédent de désobéissance à une loi spéciale dans le secteur public s'étant traduit par l'invalidation constitutionnelle de cette loi. En 1982, le gouvernement du Parti québécois (sous la direction de René Lévesque) adopta la loi 105, laquelle mettait fin à la négociation collective dans le secteur public et imposait des coupes salariales de 20 % réparties sur trois mois<sup>7</sup>. Dans le secteur de l'éducation en particulier, des dizaines de milliers de salarié-es ont tenté de résister à la loi spéciale (en l'occurrence à la loi 111)<sup>8</sup>, en participant à un mouvement de grève dite « illégale » qui dura quelques jours. En conséquence, et en dépit de l'échec de ce mouvement de grève, des milliers de cadres syndicaux furent poursuivis au pénal par le procureur général du Québec<sup>9</sup>. Mais ces plaintes pénales demeurèrent sans suite, car la loi 105 contrevenait à la *Loi constitutionnelle de 1867*, vu l'absence de traduction en langue anglaise des décrets accompagnant la loi<sup>10</sup>.

Cet exemple d'inefficacité de sanctions pénales pour cause d'inconstitutionnalité d'une loi spéciale peut laisser entrevoir d'autres situations où la désobéissance civile serait susceptible d'échapper à toute sanction, *a fortiori* en raison de l'évolution de la jurisprudence de la Cour suprême en matière de liberté d'association, reconnaissant comme droits fondamentaux, comme nous l'avons mentionné, la négociation collective (2007) et le droit de grève (2015).

### Les caractéristiques des « lois spéciales »

Par « loi spéciale », on entend communément une loi mettant fin à la négociation collective dans un secteur donné, sous peine de fortes sanctions visant les contrevenants<sup>11</sup>. Pour ne faire référence qu'aux années récentes, on a vu de telles lois intervenir tant au fédéral qu'au provincial, dans le secteur privé (la construction, le Canadien National, Air Canada) et dans le secteur public (par exemple, lors de la ronde de négociation de 2003-2005 au Québec).

7 L.Q. 1982, c. 45.

8 *Loi assurant la reprise des services dans les collèges et les écoles du secteur public*, L.Q. 1983, c.1.

9 André Lamoureux, « En marge du conflit étudiant. La loi 111, la grande oubliée », *Nouveaux Cahiers du socialisme*, 20 août 2012, <[www.cahiersdusocialisme.org/2012/08/20/la-loi-111-la-grande-oubliee/](http://www.cahiersdusocialisme.org/2012/08/20/la-loi-111-la-grande-oubliee/)>.

10 *Québec (Procureur-général) c. Brunet*, (1990) 1 R.C.S. 260.

11 François Delorme et Gaston Nadeau, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 57, n° 4, automne 2002, p. 743-788. Voir aussi Yvan Perrier, « Les négociations dans les secteurs public et parapublic au Québec de 1964 à 2010 examinées à travers le concept d'effectivité de la loi », *Nouveaux Cahiers du socialisme*, 26 février 2014, <[www.cahiersdusocialisme.org/2014/02/26/les-negociations-dans-les-secteurs-public-et-parapublic-au-quebec-de-1964-a-2010-examinees-a-travers-le-concept-deffectivite-de-la-loi/](http://www.cahiersdusocialisme.org/2014/02/26/les-negociations-dans-les-secteurs-public-et-parapublic-au-quebec-de-1964-a-2010-examinees-a-travers-le-concept-deffectivite-de-la-loi/)>.

Quelles sont les caractéristiques de ces lois spéciales au Québec ? Comme exemples de telles lois, nous retenons ici la loi 160 adoptée en 1986 par le gouvernement Bourassa pour mettre fin à des grèves dans le secteur de la santé<sup>12</sup> et la loi 43 de 2005 mettant fin à la négociation collective dans le secteur public<sup>13</sup>. On peut comparer ces deux lois (notons que la loi 160 est toujours en vigueur) pour en mesurer l'effet, qui est celui d'une re-criminalisation du droit de grève. Ces lois présentent les caractéristiques suivantes<sup>14</sup> :

- ordonner la reprise du travail à l'ensemble des salarié-es du secteur public;
- obliger tous les salarié-es visés à reprendre le cours normal de *toutes* leurs activités;
- obliger les associations, les fédérations et les centrales syndicales à prendre tous les moyens pour amener les salarié-es à respecter la loi;
- interdire à toute personne de s'interposer (en faisant du piquetage, par exemple) au processus de reprise du travail;
- en cas de violation de la loi, prévoir la cessation de la retenue à la source des cotisations syndicales;
- prévoir une double perte du salaire pour tout salarié-e, par jour de grève illégale;
- mettre de côté les dispositions de la convention collective, de manière à faciliter l'embauche de personnel surnuméraire;
- renverser le fardeau de la preuve, du demandeur vers le défendeur, en cas de poursuites en dommages (par exemple par les usagères et les usagers des services de santé);
- faciliter les recours collectifs contre les syndicats, en suspendant les règles normales d'autorisation de ces recours;
- établir des montants astronomiques en matière de poursuites pénales, pour chaque jour ou partie de jour où il y a contravention à la loi;
- faire une infraction du simple fait de fournir une aide, un consentement, une autorisation ou d'émettre un conseil ou un encouragement contraire à la loi.

Comme on le constate, de telles lois spéciales forment un ensemble impressionnant de mesures répressives qui montrent bien que le recours à la grève « illégale » dans le secteur public est considéré comme un délit d'une extrême gravité, même si l'on ne se trouve pas ici, du moins formellement, en droit criminel.

---

12 *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux*, RLRQ, c. M-1.1.

13 *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005, c. 43.

14 Nous nous dispensons, pour alléger le texte, de faire des références précises aux articles de ces deux lois spéciales.

### **La validité constitutionnelle des lois spéciales**

Compte tenu de l'évolution récente du droit en matière de liberté fondamentale d'association, que peut-on dire de la validité constitutionnelle de ces lois ? Il faut tenir compte de certains jugements de la Cour suprême<sup>15</sup> en les complétant par des décisions du Comité de la liberté syndicale (CLS), auxquelles la Cour suprême reconnaît dorénavant une « grande force persuasive ». Ainsi, dans ce contexte, retenons les principes qui suivent.

*1° Mettre fin à la négociation collective sur des questions non monétaires est contraire à la liberté d'association.*

Dans le secteur public, les questions monétaires relèvent essentiellement de la table centrale, alors que les autres questions font l'objet de tables sectorielles de négociation (par exemple le secteur des cégeps dans l'éducation) ou sont discutées au niveau local ou régional. Si, du point de vue du droit constitutionnel du travail, l'État peut imposer – dans certaines limites – sa politique salariale aux syndicats concernés, il ne peut refuser de poursuivre la négociation sur les questions non monétaires. Les travailleuses et les travailleurs conservent donc la possibilité d'un recours à la grève sur ces points, à la condition que les dispositions législatives ou réglementaires relatives au respect des services essentiels à la vie, à la santé et à la sécurité de la population ne soient pas enfreintes.

*2° Lorsque des salarié-es se voient privés de l'exercice du droit de grève au titre du respect des services essentiels, les questions non réglées doivent être soumises à un processus d'arbitrage des différends.*

Or, le gouvernement du Québec s'est toujours montré hostile à l'octroi à ses salarié-es d'un tel processus d'arbitrage des différends, soit en excluant totalement cette possibilité, soit en exigeant un accord préalable des deux parties (syndicat et employeur) avant d'autoriser l'accès à cette procédure. De telles restrictions ne sont pas compatibles avec les principes de la liberté syndicale.

*3° La sentence de l'arbitre des différends doit être exécutoire.*

Même lorsqu'il y a accès à la procédure d'arbitrage des différends sur demande de la partie syndicale, l'État se réserve généralement le droit d'appliquer ou non la sentence rendue par l'arbitre. Un tel pouvoir discrétionnaire contrevient à la liberté constitutionnelle d'association. Vu l'état embryonnaire du droit constitutionnel canadien en la matière, ces principes dégagés par la jurisprudence de la Cour suprême du Canada doivent être complétés par ceux adoptés dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier par le Comité de la liberté syndicale. Dans le cas du Canada, les normes pertinentes trouvent leur fondement dans la Convention n° 87 de l'OIT relative à la liberté

15 Voir notamment le *Renvoi relatif à la Public Service Employees Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, et les décisions précitées *Health Services* (2007), *Police montée* (2015) et *Saskatchewan Federation of Labour* (2015).

syndicale. À titre d'exemple, voyons la décision n° 2467 du CLS, celle rendue en regard de la loi 43 ayant mis fin aux négociations collectives dans le secteur public en 2005<sup>16</sup>. Les recommandations du Comité de la liberté syndicale étaient les suivantes :

- a) la nécessité de consultations préalables, avec accès à toute l'information financière, budgétaire ou autre, permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause;
- b) la prolongation des conventions collectives quant au volet monétaire pour une durée excessive n'est pas compatible avec les principes de la liberté syndicale;
- c) la modification rétroactive de conventions collectives en vigueur est contraire à la liberté syndicale;
- d) les mesures de stabilisation des salaires doivent protéger le niveau de vie des travailleurs et des travailleuses;
- e) pour les organisations syndicales, échanger sous la menace explicite d'une loi spéciale équivaut à négocier sous la contrainte et ne respecte pas l'obligation de négocier de bonne foi;
- f) le retrait du droit de grève dans les services essentiels ou dans la fonction publique (agents de l'État en position d'autorité) doit être compensé par l'octroi de procédures impartiales, rapides et efficaces d'arbitrage des différends;
- g) le niveau des amendes imposées par la loi 43 est excessif et déraisonnable, de même que certaines autres sanctions.

En conséquence, le CLS en vient à l'appréciation générale suivante : la loi 43 viole les principes de la liberté syndicale, sous ces divers aspects, et devrait en conséquence se voir abrogée par l'État québécois<sup>17</sup>.

### La problématique de la désobéissance civile

La notion de désobéissance civile appartient au vocabulaire de la philosophie morale et politique et ne représente pas un concept juridique. Relevons que le droit canadien est fortement attaché à l'idée d'une *présomption de la constitutionnalité des lois* : en effet, il n'y a pas d'exemples où une requête en sursis d'application d'une loi ait été accordée au Canada pour protéger les droits fondamentaux des salarié-es<sup>18</sup>. Par ailleurs, le droit constitutionnel canadien ignore la technique (d'origine européenne) du contrôle *a priori* des normes, qui permet de suspendre, à l'initiative de parlementaires, l'application d'une loi tant

16 « Plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province de Québec », cas no 2467, 344<sup>e</sup> *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, Bureau international du travail, G.B. 298/7/1, 298e session, Genève, mars 2007, par. 461-587.

17 En droit interne, la Cour supérieure du Québec ne s'est pas rangée à ces recommandations du CLS. Voir *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2013 QCCS 32. Dans la mesure où la cour invoquait l'absence de constitutionnalisation du droit de grève au Canada, ce jugement apparaît maintenant désuet, vu la décision de la CSC dans *Saskatchewan Federation of Labour*, précitée.

18 La décision de principe en la matière demeure *Manitoba (P.G.) c. Metropolitan Stores Ltd*, [1987] 1 R.C.S. 110.

que sa validité constitutionnelle n'a pas été confirmée par la cour compétente. On voit ici le grave problème qui résulte de cette déficience du droit constitutionnel canadien du point de vue des remèdes disponibles. Vu la lenteur de la justice, le temps joue en faveur d'un gouvernement déterminé à faire fi, le cas échéant, des normes constitutionnelles. En effet, il n'y aura pas de jugement définitif avant de nombreuses années et, même si l'inconstitutionnalité est finalement prononcée, le mal aura été fait : un retour en arrière apparaîtra impraticable, alors que les juges ne sont pas du tout enclins, au demeurant, à accorder des compensations en dommages aux intéressés-es.

En définitive, la question de la désobéissance civile est d'ordre *politique* et non juridique. D'un point de vue sociologique, elle apparaît étroitement liée au degré de légitimité que revêt la loi spéciale pour des secteurs significatifs de la population. La décision politique de désobéir relève alors d'une évaluation qui fait intervenir un rapport moyen-fin fondé sur le degré de probabilité que d'éventuelles poursuites soient abandonnées par le gouvernement ou invalidées par les tribunaux. *A priori*, le juriste sera enclin, assurément, à défendre le respect de la loi, ce qui constitue un aspect primordial de tout « État de droit », même s'il existe une distance considérable entre cette figure normative idéale et la réalité des rapports sociaux. Toutefois, le spécialiste du droit du travail sait fort bien que les droits fondamentaux des salarié-es ont été conquis de haute lutte, le plus souvent contre le droit étatique en vigueur, par conséquent de manière « illégale ». À ce sujet, notons, à titre d'exemple, la reconnaissance du droit d'association et du droit de grève, alors que les tribunaux de l'époque jugeaient les manifestations de solidarité ouvrière comme étant des entraves inacceptables à la liberté de commerce. Soulignons également la réception, en 1944, du modèle du *Wagner Act* (obligation faite aux employeurs d'accepter de négocier collectivement) suivant une vague sans précédent de grèves « illégales », et l'acquisition de la « formule Rand » (précompte syndical obligatoire), suivant la grève des usines Ford à Windsor en 1946, impliquant entre autres le recours massif au piquetage.

Concernant précisément la négociation collective dans le secteur public en 2015-2016, il importe de souligner la nature démocratique exemplaire du processus initié. En effet, à l'aune de ce jeu d'équilibre entre le respect de la légalité et l'audace nécessaire à l'évolution des rapports sociaux, la qualité de la procédure délibérative suivie nous apparaît comme un facteur décisif. À ce sujet, rappelons que plus d'un demi-million de salarié-es se sont prononcés sur l'attitude à prendre en assemblée délibérante, et ce, par vote secret. Voilà quelque chose de rare dans nos sociétés qui encouragent plutôt une « citoyenneté » tout à fait passive. Ce processus aurait dû être poursuivi : il revenait en effet aux membres concernés, réunis en assemblées générales, de prendre position, y compris quant à la légitimité d'une éventuelle loi spéciale.

Or, ce processus délibératif démocratique a été interrompu dans le cadre du Front commun de 2015, puisque ses dirigeantes et ses dirigeants, appuyés



certes par leurs instances collectives immédiates, ont pris d'autorité la décision d'accepter les offres du Conseil du trésor et de mettre un terme à la négociation. Ces décisions furent ensuite majoritairement (sauf à la Fédération de la santé et des services sociaux de la CSN et à la FAE) ratifiées par les assemblées générales de base. Sans être le considérant principal, il est évident que la dimension juridique de la question a influé sur cette décision. Le refus des offres du gouvernement se serait traduit, en toute probabilité, par l'adoption rapide d'une loi spéciale. Or, une contestation juridique de celle-ci dans l'état actuel du droit (en particulier vu l'arrêt *Meredith*<sup>19</sup> de la Cour suprême du Canada) n'offrait que de faibles espoirs de réussite : le gouvernement ne s'était pas montré totalement inflexible, et avait consenti à améliorer un peu ses offres sur des points significatifs. Quant à la contestation sociopolitique de la loi spéciale – à l'image de ce qui fut le cas en mai 1972 suite aux injonctions et condamnations – par l'*action syndicale directe*, il ne semble pas que cette option ait été sérieusement envisagée par la direction du Front commun, à quelque étape que ce soit de cette ronde de négociation dans le secteur public.

### Quel bilan ?

Étant donné l'absence de distance réflexive avec les événements, on ne peut que dresser un bilan provisoire de la ronde de négociation de 2015-2016. Vues de l'extérieur, les directions syndicales semblent avoir témoigné pour le moins d'une *prudence excessive*. Alors que les attaques sans précédent du gouvernement libéral se sont multipliées contre ce qui reste de l'État social québécois issu de la Révolution tranquille, une attitude de grande détermination<sup>20</sup> était requise de la part du mouvement syndical, pour mettre ce gouvernement sur la défensive et l'amener à infléchir ses politiques d'austérité à tous les vents. La possibilité objective d'un mouvement social de grande ampleur existait sans conteste, vu le degré inédit depuis mai 1972 de la mobilisation des membres, de l'aveu même des dirigeants syndicaux. Une occasion historique de *tenter* de contrer à tout le moins *certaines* des politiques néolibérales du gouvernement a été manquée. Certes, nous l'avons souligné, le gouvernement a reculé sur divers points, car il sentait lui aussi la montée de la mobilisation, la volatilité de l'opinion et avait conscience de la validité constitutionnelle douteuse d'une loi spéciale qui aurait été imposée *sans aucune concession* de sa part. Les politiques d'austérité se poursuivent de plus belle, dont l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, y compris celles et ceux du secteur public, continuent de faire les frais.

19 2015 CSC 2. Dans cet arrêt expéditif, la Cour suprême juge que la loi fédérale sur le contrôle des dépenses, laquelle limitait rétroactivement le niveau des augmentations salariales dans le secteur public fédéral, ne contrevient pas à la liberté constitutionnelle d'association, du moins en ce qui concerne les agentes et les agents de la Gendarmerie royale du Canada.

20 Si l'on excepte la brève période de « réingénierie de l'État » de Jean Charest, en 2003-2004.

Suivant ces constatations, nous croyons que les grandes organisations syndicales n'ont pas défini clairement, du moins dans la pratique, les règles fondamentales qui doivent guider leur action en matière de reconnaissance pleine et entière de la négociation collective et du droit de grève. En effet, on semble s'en remettre à la légalité définie par le droit étatique, par les tribunaux en particulier, sans exiger au minimum la conformité de ce droit étatique aux règles de base du droit international du travail (voir ci-dessus, La validité constitutionnelle des lois spéciales).

Par ailleurs, dans une perspective de pluralisme juridique, qui ne ramène pas toute légalité aux formes du droit étatique, les associations de salarié-es représentent des ordres juridiques, fondés sur l'autonomie collective, dotés des moyens de la contrainte juridique (notamment par recours à la lutte économique) et bénéficiant de légitimité<sup>21</sup> auprès des acteurs sociaux concernés. L'activité des ordres juridiques syndicaux est fonction d'une série de normes fondamentales élaborées au cours d'innombrables luttes sociales : par exemple, « on ne franchit pas une ligne de piquetage », « le respect du principe de l'ancienneté est primordial », « agir en briseur de grève est condamnable », etc. Ces règles sont fortement ancrées chez la plupart des acteurs syndicaux. En outre, toutes et tous les salarié-es savent (ou devraient savoir) que sans la possibilité du recours à la grève et autres moyens d'action, la négociation collective demeure un processus totalement inefficace.

Dans cette perspective, le mouvement syndical québécois devrait adopter, comme normes fondamentales de sa conduite *effective*, les règles de la liberté syndicale telles que déterminées par le Bureau international du travail (BIT), objets d'un consensus international. Cela voudrait dire, par exemple, que la grève de solidarité et la grève de protestation (ou « grève sociale ») sont des pratiques légitimes que l'État québécois ne peut interdire<sup>22</sup>. Certes, ceci ne peut se faire sans difficulté ; mais il est probable qu'à terme, comme ce fut le cas dans le passé, le droit étatique s'adaptera en définitive à la situation nouvelle. Il devrait en effet apparaître intolérable à toute et à tout syndicaliste conséquent qu'encore en 2016, le gouvernement du Québec demeure indifférent aux implications de la Convention n° 87 de l'OIT relative à la liberté syndicale, et fasse la sourde oreille aux admonestations répétées qui lui sont adressées par l'organe international compétent, le comité du BIT, appelant au respect de cette Convention, ainsi qu'aux autres obligations du Québec découlant du droit international du travail.

21 Nous entendons le concept de légitimité au sens de la sociologie de Max Weber. Voir Michel Coutu et Guy Rocher (dir.), *La légitimité de l'État et du droit. Autour de Max Weber*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence/Québec, Presses de l'Université Laval, 2005.

22 Voir à ce sujet Pierre Verge, *Le droit de grève. Fondements et limites*, Cowansville, Yvon Blais, 1985.