

Le gel statutaire des conditions de travail

André C. Côté

Volume 17, numéro 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059324ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059324ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Côté, A. C. (1986). Le gel statutaire des conditions de travail. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 151–168. <https://doi.org/10.7202/1059324ar>

Résumé de l'article

Le gel des conditions de travail décrété à l'article 59 *C.t.*, qui assure le maintien d'un équilibre entre les parties, vise à favoriser le libre exercice du droit d'association, tout en étant nécessaire à la réalisation des impératifs de la négociation collective de bonne foi.

L'évolution substantive et juridictionnelle de cette règle témoigne de son importance dans l'économie du système.

Quant à l'objet de ce gel, notre jurisprudence a opté en principe pour la thèse du *business as before*, de préférence à celle de l'*equal partnership*. On note néanmoins un flottement quant à la teneur de ce *business as before* en ce qui a trait à la relation à faire entre les droits résiduels de la gérance, d'une part, et, d'autre part, les modalités et la finalité de leur exercice. L'auteur soumet que l'esprit de la règle est d'assurer que l'employeur ne changera pas sa manière de gérer, ni les paramètres de sa gestion en fonction du contexte nouveau créé par l'exercice du droit d'association aux phases initiales de la négociation collective.

Dans la dernière section, la portée de la prohibition dans le temps et l'identité des titulaires du droit de veto sur les changements des conditions de travail sont considérées.

Le gel statutaire des conditions de travail

ANDRÉ C. CÔTÉ

Professeur agrégé à la Faculté de droit
de l'Université Laval

RÉSUMÉ

Le gel des conditions de travail décrété à l'article 59 C.t., qui assure le maintien d'un équilibre entre les parties, vise à favoriser le libre exercice du droit d'association, tout en étant nécessaire à la réalisation des impératifs de la négociation collective de bonne foi.

L'évolution substantive et juridictionnelle de cette règle témoigne de son importance dans l'économie du système.

Quant à l'objet de ce gel, notre jurisprudence a opté en principe pour la thèse du business as before, de préférence à celle de l'equal partnership. On note néanmoins un flottement quant à la teneur de ce business as before en ce qui a trait à la relation à faire entre les droits résiduels de la gérance, d'une part, et, d'autre part, les modalités et la finalité de leur exercice. L'auteur soumet que l'esprit de la règle est d'assurer que l'employeur ne changera pas sa manière de gérer, ni les paramètres de sa gestion en fonction du contexte nouveau créé par l'exercice du droit d'association aux phases initiales de la négociation collective.

ABSTRACT

The statutory freeze enacted in s. 59 C.t., which ensures the maintaining of an equilibrium between the parties, tends to support the free exercise of the right of association, whilst being necessary to the enforcement of the principle of good faith in collective bargaining.

The importance of that freeze in the operation of the system is evidenced by the evolution of the rule, both in the substance of its formulation and in its jurisdictional aspects.

As for the object of the freeze, the "business as before" approach has been preferred in principle to the "equal partnership" thesis. The ambit of this "business as before" is however incoherently circumscribed by various cases, insofar as the relationship between the residual rights of management and the modalities and the purpose of their exercise is concerned. The author suggests that the rule intends that the employer cannot change the way in which he managed his business, including the parameters of management, in relation to the new context created by the exercise of the right of association

Dans la dernière section, la portée de la prohibition dans le temps et l'identité des titulaires du droit de veto sur les changements des conditions de travail sont considérées.

and the initial phases of collective bargaining.

In the last section, the extent of the prohibition with respect to the time factor, is considered, as well as the question of the ownership of this right of veto concerning changes in conditions of employment.

SOMMAIRE

I. Genèse de l'article 59 du <i>Code du travail</i>	153
II. Nature et objet de la prohibition.....	155
III. Portée de la prohibition.....	165

Dans l'affaire *Harricana Métal Inc.*, le juge Victor Melançon, alors juge au Tribunal du travail, s'exprimait ainsi en regard de l'article 59 (alors l'article 47) du *Code du travail* :

L'esprit de cet article du Code du travail vise, à notre avis, à maintenir entre les parties l'équilibre qui existait soit avant le dépôt de la requête en accréditation, soit pendant la durée de la convention antérieure, pendant la durée des négociations de la convention collective et du processus qui y mène, jusqu'à l'acquisition par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève et au "lock-out", moyens de pression reconnus par la loi à certaines conditions précises¹.

Ce maintien d'un certain équilibre, par la prohibition faite à l'employeur de modifier unilatéralement le *statu quo* des conditions de travail, contribue d'une part à étayer l'exercice libre et serein du droit d'association, puisque cette prohibition opère dès lors qu'une requête en accréditation est déposée à l'égard d'un groupe de salariés.

D'autre part, cette garantie de stabilité du substrat normatif aux premières étapes de la phase de la négociation ou du renouvellement de la convention collective sert non seulement de contrepoids à la prohibition

1. *Sa Majesté la Reine (Édouard Janneteau) c. Harricana Métal Inc.*, [1970] T.T. 97, p. 99.

temporaire de faire grève ou de susciter d'autres moyens de pression économiques², mais elle actualise aussi d'entrée de jeu l'obligation pour l'employeur de reconnaître l'association accréditée comme représentant exclusif des salariés de l'unité de négociation.

Cette règle permet que la négociation collective s'amorce à tout le moins sur la base des acquis, sans récupération stratégique ou vindicative préalable. Elle s'inscrit dans la logique du *Code du travail* qui vise notamment à amener les parties à explorer et à circonscrire les tenants et aboutissants de leur différend avant qu'elles ne puissent légalement envisager d'avoir recours aux moyens de pression économiques qu'il leur reconnaît respectivement, ce dans le seul contexte et dans la seule perspective de la solution de ce différend.

En gardant en mémoire cette relation nécessaire entre le gel statutaire des conditions de travail et ces deux dimensions de notre système de rapports collectifs, soit la liberté d'association et les impératifs de la négociation de bonne foi, nous considérerons, après avoir esquissé succinctement l'évolution de la formulation du principe, la nature, l'objet et la portée de cette règle.

I. GENÈSE DE L'ARTICLE 59 DU *CODE DU TRAVAIL*

Au titre des « pratiques interdites », plus précisément au paragraphe 24(1) relatif aux conditions de licéité des grèves ou « contre-grèves », la *Loi des relations ouvrières* de 1944³ stipulait :

[...] Tant que les conditions ci-dessus n'ont pas été remplies, un employeur ne doit pas changer les conditions de travail de ses salariés sans leur consentement.

Rappelons qu'à l'époque le droit de grève n'intervenait que quatorze jours après le terme d'un processus qui impliquait l'intervention successive d'un conciliateur et d'un conseil d'arbitrage sur le différend⁴.

En 1961, la règle était modifiée en particulier sur un point essentiel : l'assentiment écrit de l'association reconnue était substitué au seul

2. Le lock-out est en effet interdit tant que le droit de grève n'a pas été acquis par l'association accréditée (art. 109 *C.t.*). La grève est, en vertu de l'article 106 *C.t.*, interdite tant que l'association accréditée n'y a pas acquis le droit en vertu de l'article 58 *C.t.* qui stipule un délai fondé sur l'enclenchement réel ou présumé des négociations. L'article 60, dont la rédaction impersonnelle est par ailleurs remarquable, prohibe l'incitation à des moyens de pression tels la « grève perlée ».

3. L.Q. 1944, chap. 30, devenant L.R.Q. 1941, chap. 162 A.

4. Art. 11 à 14, L.r.o. Le conseil d'arbitrage intervenait conformément à la *Loi des différends ouvriers de Québec*, L.R.Q. 1941, chap. 167.

consentement des salariés comme condition de validité d'une modification des conditions de travail pendant la période de référence⁵.

Lors de la codification de 1964⁶, le texte de la prohibition était reformulé et inséré au chapitre intitulé « de la convention collective ». L'article 47 se lisait alors comme suit :

À compter du dépôt d'une requête en accréditation ou à compter de la reconnaissance d'une association et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis, un employeur ne doit pas, sans le consentement écrit de l'association requérante ou reconnue, ou une sentence arbitrale, modifier les conditions de travail de ses salariés et il est tenu, s'il est alors lié par une convention collective, de continuer à s'y conformer.

Sauf pour une modification de concordance en 1969⁷, alors que la reconnaissance syndicale, comme alternative à l'accréditation, perdait droit de cité, ce texte devait rester inchangé jusqu'en 1977. À l'occasion de modifications importantes apportées au Code par la loi 45⁸, le libellé de cet article était alors complété, ou plutôt clarifié, pour donner acte de solutions jurisprudentielles retenues en regard de problèmes spécifiques d'interprétation ou d'application.

Ainsi, le législateur confirmait que la prohibition s'applique non seulement lorsqu'une première ou une nouvelle requête en accréditation est déposée à l'égard d'un groupe de salariés, mais également à l'occasion du renouvellement d'une convention collective sans que la représentativité du syndicat ne soit remise en cause⁹. Notons au passage qu'il faut y voir la confirmation du lien entre cette règle et l'obligation pour l'employeur de reconnaître l'association accréditée et de négocier avec elle de bonne foi en vue de la conclusion d'une convention collective.

D'autre part, le législateur avalisait la prétention qu'une période de « vide juridique » existe entre les parties, dès lors que le droit au lock-out est acquis après l'arrivée du terme de la convention collective¹⁰. Le législateur reconnaissait en effet formellement la légalité des clauses conventionnelles de prolongation des effets d'une convention collective destinées précisément à combler ce *vacuum*¹¹.

5. *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, L.Q. 1961, chap. 73, art. 6, modifiant l'art. 24 L.r.o.

6. *Code du travail*, L.R.Q. 1964, chap. 141. Lors de la refonte, le Code devenait L.R.Q., chap. C-27.

7. *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1969, chap. 47, art. 28.

8. *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, L.Q. 1977, chap. 41, art. 37.

9. Il en avait été décidé ainsi dans l'affaire *Rouleau c. Lasalle Factories Ltd.*, [1973] T.T. 503.

10. P. VERGE, « L'entre-temps des conventions collectives », (1969) *Relations industrielles* 781; M. RIVEST, « Existe-t-il un « vacuum juridique » entre l'expiration de la convention collective et son renouvellement », (1974) *McGill L.J.* 480.

11. La Cour d'appel avait reconnu la légalité de telles clauses de prolongation dans l'affaire *Commission scolaire régionale de Chambly c. Marier*, [1976] R.D.T. 129 (C.A.).

Le texte actuel, devenu l'article 59 *C.t.* à l'occasion de la refonte, se lit comme suit :

À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

S'agissant de l'évolution de cette règle du gel statutaire des conditions de travail, ajoutons que la réforme la plus conséquente fut sans doute, en 1977, d'ordre procédural et juridictionnel. Alors que cette règle faisait partie de ces obligations dont le non-respect était sanctionné principalement par le biais de plaintes pénales, l'article 100.10 du Code assimilait à des griefs, les mécontentes relatives au respect de ce précepte, conférant par conséquent aux arbitres le pouvoir de statuer sur ces questions et de remédier aux situations dérogatoires¹².

À l'évidence, l'intérêt pratique d'un tel recours explique la relative abondance des espèces jurisprudentielles récentes qui ont contribué à jeter un éclairage nouveau sur la portée, ou devrait-on dire sur l'étendue des controverses qui entourent la portée de cette règle de droit.

II. NATURE ET OBJET DE LA PROHIBITION

S'agissant d'une stipulation qui emprunte, en s'adressant à l'employeur, la forme prohibitive et qui, partant, « est réputée avoir pour objet de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage »¹³, il convient, eu égard à la perspective d'interprétation téléologique dictée par le législateur, de chercher à en cerner l'objet.

La première observation qui s'impose, c'est le caractère apparemment objectif de la prohibition. Le texte de l'article 59 semble indiquer

12. L'existence de ce nouveau recours n'a pas eu pour effet de soustraire de tels cas aux sanctions pénales en vertu de l'article 144; voir *Campeau c. Ville de Longueuil*, [1982] T.T. 95.

13. C'est une approche que proclame le premier alinéa de l'article 41 de la *Loi d'interprétation*, L.R.Q., chap. I-16. Le second alinéa précise que « une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin ».

qu'il suffit qu'il y ait modification unilatérale par l'employeur d'une condition de travail pour que cette modification soit dérogatoire et pour que les modes de sanction et de réparation soient accessibles aux intéressés¹⁴. Contrairement au cas des pratiques déloyales des articles 12 et suivants, ou encore à la notion de "lock-out", le Code ne retient pas dans le texte comme facteur de qualification d'un acte dérogatoire, un élément de finalité quelconque, tel l'*animus antisyndical* du geste ou la mauvaise foi.

C'est autour de la recherche du contenu juridique de la locution « conditions de travail » dans le contexte spécifique de cet article que doit intervenir cette recherche de la finalité de la règle.

Notre Cour suprême a certes fourni des indications claires dans la célèbre affaire *Paquet*¹⁵ quant à ce qui constitue une condition de travail aux fins du Code. On sait ainsi que tout ce qui concerne la réglementation du contrat de travail, y compris ce qui est "directly concerned with the right to hire and the right to retain employment", constitue une condition de travail au sens du Code, "the test [being] its real connection with the contract of labour [...]"¹⁶.

Dans le contexte de l'article 59, si l'on sait ainsi d'entrée de jeu ce qu'est une condition de travail, la réponse à la question de savoir *quelles* conditions de travail font l'objet du gel est moins évidente. Cette question possède d'ailleurs une double dimension, selon que les salariés en cause étaient régis ou non précédemment par une convention collective.

À tout le moins en ce qui a trait à la seconde hypothèse, la jurisprudence semble assumer que le choix est entre une approche dynamique et relative, dite de *business as before*, et une approche statique, absolue et plus radicale fondée sur la thèse de l'*equal partnership*. C'est la première de ces approches que notre jurisprudence aurait retenue d'emblée et de façon constante dans la foulée de l'affaire *Kiddies Toys Mfg Co Ltd* en 1963¹⁷. Nous utilisons ici le conditionnel puisqu'il nous semble que certains jugements récents, sans pour autant l'affirmer directement, tendent à des conclusions qui procèdent beaucoup plus de la deuxième thèse que de la première. Avant de nous y arrêter, considérons brièvement la nature, le fondement et la portée de chacune de ces deux thèses.

À cet égard, la source la plus féconde est sans conteste le débat jurisprudentiel opposant ces deux thèses au sein du C.C.R.T. en application de l'article 148 C.c.t. qui stipule un gel statutaire au bénéfice de

14. Voir à cet égard *Campeau c. Ville de Longueuil*, [1983] T.T. 236, qui qualifie l'infraction d'infraction de responsabilité stricte. Également *Jeannine Houle c. Wallmaster Cleaning Service Ltd*, [1971] T.T. 119.

15. *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. La Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206.

16. *Supra*, note 15, pp. 210-211.

17. *Kiddies Toys Mfg Co Ltd c. The Queen*, [1964] C.S. 444.

l'association accréditée suite à l'envoi d'un avis de négociation à l'employeur. Précisons que le *Code canadien du travail* diffère substantiellement du Code québécois en ce que son paragraphe 124(4) prévoit, distinctement de l'alinéa 148b) précité, le gel des conditions de travail en contexte d'accréditation, le Conseil pouvant seul autoriser l'employeur à ce stade préalable à l'accréditation, à modifier les conditions de travail faisant ainsi l'objet de ce gel¹⁸.

Distinguant le gel du paragraphe 124(4) de celui de l'alinéa 148b), l'accréditation ayant opéré la substitution d'un système de rapports collectifs aux rapports individualisés prévalant auparavant, un quorum du Conseil réitérait sa vision de la substitution d'une *cooperative relationship* au pouvoir *de facto* de l'employeur d'agir unilatéralement, en ces termes :

That provision must be interpreted in the context and against the background of the purpose for which it was enacted. That purpose leads us to conclude that the reference for establishing the terms and conditions of employment and rights and privileges of employees is not individual contracts of employment but the actual state of employment when notice is given¹⁹.

Reliant cette interprétation à l'objectif essentiel de reconnaissance de l'agent négociateur par l'employeur, le Conseil ajoutait :

To interpret it otherwise would mean employees represented by a trade union could still be dealt with individually by the employer. This must be so if the reference point is individual contracts of employment. That proposition and what it entails, such as continuing periodic merit reviews which may have been included as a term in some or all individual contracts among bargaining unit employees (which may not be an alteration of a rate to pay), continuing the employer's right to dismiss with notice which is an implied term of each

18. Le par. 124(4) *C.c.t.* stipule :

« Lorsqu'un syndicat présente une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité en conformité du présent article, l'employeur des employés de l'unité ne peut, après avoir reçu avis de la présentation de la demande, modifier l'échelle des salaires, ni aucune condition d'emploi, ni les droits ou privilèges de ces employés jusqu'à ce que

a) le syndicat ait retiré sa demande ou que le conseil l'ait rejetée, ou

b) trente jours se soient écoulés depuis l'accréditation de ce syndicat, sauf si ces modifications sont faites en conformité d'une convention collective ou avec l'approbation du Conseil. »

L'al. 148(b) se lit comme suit :

« Lorsqu'une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée en vertu de la présente partie, [...] b) l'employeur ne doit pas modifier l'échelle des salaires, ni aucune autre condition d'emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l'unité de négociation ni aucun droit ou privilège de l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 180(1) a) à d) n'ont pas été remplies, à moins que l'agent négociateur ne consente à la modification d'une telle condition ou d'un tel droit ou privilège. »

19. *Service, Office and Retail Workers Union of Canada c. Royal Bank of Canada, Kamloops & Gibsons B.C.*, [1978] C.L.L.C. 437, p. 449. L'un des commissaires était dissident.

employment contract, and continuing the employer's right to dictate hours of work (see *Parr's Print and Litho Ltd.*, *supra*,) are incompatible with the exclusive role of a bargaining agent and the collective bargaining regime of the Code. Similarly characterizing the status quo as including unilaterally determined employer grant of increases in benefits implicit in a past arrangement or incorporated into individual contracts by custom is to turn a blind eye to the newly created collective relationship. To require an employer to grant what it formerly determined unilaterally is to misperceive the bargaining process that is contemplated following certification. It is not intended that an employer must on the one hand act as it did before and on the other meet to bargain²⁰.

Ironiquement, l'interprétation de la règle intervenait dans le cadre de litiges où les syndicats réclamaient des hausses salariales dans des contextes où l'employeur entendait s'abstenir de les verser à cette partie de ses salariés visés par une accréditation et une négociation en cours. Cachant mal sa surprise, le Conseil précisait clairement dans l'affaire *Bank of British Columbia*, la portée de sa décision antérieure, en ces termes :

Oddly the union and employer in that case were arguing positions that could be said to most favour the other. The employer said it was not business as usual once notice to bargain was given because it had to deal with a certified bargaining agent. The majority agreed and said the employer did not have to give raises it would have given if the union had not been there. The logic and consequences of that decision were thought to have been clear. With no statutory exemption the employer could not dismiss, lay-off, transfer or discipline without union consent. Hours of work, vacation, coffee break, holidays, etc. could not be changed without union consent. Technological innovations, job descriptions, work functions and any other bargainable issue sought to be negotiated could not be altered without the union's consent. The union is an equal partner until the rules of employment and, in fact, rights of management are established in a collective agreement. This creates a tremendous pressure on both employer and union to settle a collective agreement. That serves the aims of industrial peace and other goals expressed in the Preamble of the Code. It is not and cannot be business as usual. In our democratic country the right to participate is fundamental. Collective bargaining allows participation²¹.

Ces longs extraits, que nous avons cru utile de citer, permettent de saisir sans ambages les fondements théoriques et les conséquences logiques de cette analyse : pour garantir la pleine reconnaissance du syndicat accrédité et, en corollaire, assurer l'aboutissement efficace de la négociation collective, le syndicat accrédité se verrait reconnaître un droit de veto sur toute modification à l'emploi ou aux conditions de son exercice, bref sur tout objet ou toute décision susceptible de faire partie, théoriquement, du champ du négociable. L'employeur ne saurait s'autoriser du contenu explicite ou implicite des contrats de travail, catégorie juridique

20. *Ibid.*

21. *Bank of British Columbia c. Union of Bank Employees (B.C. & Yukon) local 2100*, [1980] C.L.L.C. 16032, p. 14132.

devenant à toutes fins utiles surannée, non plus que des soi-disant droits de gérance, pour modifier le *statu quo* tel que circonscrit conséquemment en faisant abstraction de ces droits ou obligations virtuels. Fondamentalement, la thèse de l'*equal partnership* nie la théorie des droits résiduaux de la gérance en contexte de rapports collectifs, sauf dans la mesure où une convention collective viendrait en consacrer formellement l'existence.

Cette vision, somme toute radicale, devait être contredite dans un arrêt rendu par un autre quorum du C.C.R.T., dans une affaire *Bank of Nova Scotia*²². Afin de dénouer l'impasse créée par cette jurisprudence contradictoire, le Conseil, siégeant en séance plénière sur une requête en révision, confirmait à la majorité le rejet de la thèse de l'*equal partnership* au profit de l'approche plus classique du *business as before*, qu'il avait toujours retenue en regard du paragraphe 124(4) *C.c.t.*²³.

Posant comme prémisse que c'est la convention collective, et non "the so-called collective relationship established by the certification"²⁴, qui supprime le contrat individuel de travail et abroge la liberté contractuelle dans la mesure du champ normatif qu'elle couvre, la décision initiale du Conseil, eu égard aux caractéristiques du système nord-américain de libre entreprise "based essentially on the right to property and the concept of investment, risk and profit"²⁵, affirmait ceci :

We do not think that by enacting section 148(b) and the certification procedure, the Canadian Parliament wished to make the employer share its property and management rights, which it had held up to that time, equally with a union. If there is to be such a partnership, it must arise from the consent of the parties involved. Generally speaking, such concessions are made after a long relationship which has enabled both parties to understand and respect each other. It is improbable that such a partnership involving management rights was intended at the stage of negotiating a first collective agreement.

The prohibition contained in section 148(b) is directed at the employer and concerns its employees' terms and conditions of employment and not the employer's management rights. It is a negative section. We are of opinion that in the North American context of free enterprise, which we described above, a clear, specific, positive section to this effect would have been necessary to give the union statutory rights of partnership. The veto contained in section 148(b) does not satisfy this requirement²⁶.

22. *Retail Clarks' International Union c. The Bank of Nova Scotia*, [1981] C.L.L.C. 16110.

23. *Bank of Nova Scotia c. Retail Clarks International Union*, [1982] C.L.L.C. 16158. Il s'agit d'une décision majoritaire, la dissidence étant longuement motivée. Quant à l'interprétation du par. 124(4), voir *Canadian Imperial Bank of Commerce, Niagara and Scott Street Branch*, [1979] C.L.L.C. 16002.

24. *Supra*, note 22, p. 14933. Voir également l'affaire *Air Canada*, (1977) 24 d.i. 203.

25. *Id.*, pp. 14935-14936.

26. *Id.*, p. 14936.

Sur cette base, l'arrêt circonscrivait ainsi l'objet du gel, dans cette perspective relativiste :

What is frozen are the terms and conditions of employment contained in the individual contract which existed when notice to bargain was given or the way in which the employer and employee dealt with each other at that time²⁷.

Entérinant cette thèse lors des procédures en révision de cette décision, le Conseil, à la majorité, prenait en compte, au-delà des considérations purement légales ainsi exprimées, ce qu'il qualifiait de "labour relations considerations"²⁸.

Du point de vue des salariés, le Conseil notait d'abord que le gel absolu risquait parfois, comme en l'occurrence, d'amener les salariés à croire qu'ils auraient pu être pénalisés comme conséquence de leur choix. Pour le syndicat accrédité, d'autre part, ce gel absolu risquerait de créer une pression excessive sur ses ressources, de précipiter une confrontation peut-être indésirable en contexte de négociation d'une première convention collective, et même de le placer dans une situation tactique moins favorable. Du point de vue de l'employeur, enfin, le Conseil, considérant qu'il est "vital that this marriage of convenience be smoothly carried through and accepted"²⁹, et considérant l'attitude généralement ouverte et responsable des employeurs, malgré les réticences et insécurités initiales fort compréhensibles, concluait que

Under the circumstances, it is best not to add the risk of confrontations which can be avoided to an already stressful sensitive relationship³⁰.

Au Québec, dans la foulée de l'affaire *Kiddies Toys* précité³¹, quelques décisions sont venues confirmer la légalité de l'octroi ou, inversement, l'illégalité du refus par l'employeur d'octroyer un avantage pécuniaire préalablement décrété ou inscrit de façon expresse ou implicite dans la structure de la rémunération de l'entreprise³².

Ainsi, par exemple, dans l'affaire *L'Industrielle*³³, il fut décidé que n'était pas dérogoire le fait pour l'employeur de donner suite à son intention exprimée avant le dépôt de la requête en accréditation, d'accorder à ses employés le maximum d'augmentation permis par la loi anti-inflation.

27. *Id.*, p. 14939.

28. *Supra*, note 23, p. 15338.

29. *Id.*, p. 15342.

30. *Ibid.* Sur cette question, voir généralement l'excellente étude de B.A. LANGILLE, "Equal Partnership in Canadian Labour Law", 1983 *Osgoode Hall L.J.* 496.

31. *Supra*, note 17.

32. En particulier, *Sa Majesté La Reine (Édouard Jeanneteau) c. Harricana Metal Inc.*, [1970] T.T. 95; *Rouleau c. Lasalle Factories Ltd*, *supra*, note 9; *Syndicat des employés de bureau de Les Prévoyants du Canada c. Les Prévoyants du Canada*, DTE T82-648.

33. *Louis Dallaire c. L'Industrielle Compagnie d'assurance sur la vie*, [1978] T.T. 376.

Dans la détermination de ce qui constitue ce *business as before* ou *business as usual*, le moins que l'on puisse dire c'est que notre jurisprudence qui affirme s'y référer, est loin d'être cohérente par ailleurs.

Certains jugements proposent, soit dit avec respect, une interprétation sérieusement étriquée de la portée de ce gel statutaire, en donnant à son objet une acception susceptible d'entraîner l'implosion virtuelle de la règle, sans égard à sa finalité.

Par exemple, s'agissant d'un cas où un employeur était accusé d'avoir illégalement modifié les conditions de travail d'un salarié en modifiant substantiellement les attributions de son poste, on peut lire dans l'affaire *Commission scolaire du Nouveau-Québec*

Le plaignant [...] se devait de mettre en preuve qu'avant le dépôt de sa requête en accréditation, l'intimée n'avait pas le droit de modifier ou minimiser les attributions de ses employés [...] et qu'en ce faisant elle se trouvait à modifier ses conditions de travail³⁴.

Au delà de toute considération d'un autre ordre que pourrait susciter le cas d'espèce, il nous apparaît qu'une telle approche qui consisterait, à la limite, à maintenir sans nuances les pouvoirs et prérogatives de l'employeur de dicter ou de modifier unilatéralement, en droit ou en fait, les conditions de travail risque de devenir rapidement antinomique.

Quelle serait la raison d'être de cette règle si on devait l'interpréter ainsi comme consacrant, sous le couvert d'une prohibition de modifier les conditions de travail, le pouvoir quasi-absolu de modifier les conditions de travail, en assimilant, de façon sophistiquée, ce pouvoir à une condition de travail?

Compte tenu de la réalité vécue en contexte de contrat individuel de travail, il faut, pour éviter ce piège amorcé avec des arguments de logique formelle désincarnés, réitérer cette raison d'être de la règle. Ainsi, plusieurs décisions, à bon droit selon nous, s'appuient sur ou se réfèrent à des éléments de finalité pour établir si l'exercice par l'employeur de certaines prérogatives intervient dans le cours normal des affaires, eu égard aux usages, pratiques ou politiques pré-existantes, ou si, encore, il y a rupture ou changement d'attitude réactionnel dénotant autre chose que ce *business as before* que la règle vise à maintenir en contexte d'accréditation et aux premières étapes de la négociation collective³⁵.

34. P.A. Routhier c. *Commission scolaire du Nouveau-Québec*, [1973] T.T. 348, p. 351.

35. En plus de l'arrêt *Harricana Métal Inc.* *supra*, note 1, voir par exemple *Louis Diorio c. Laboratoire de Photo Bellevue*, [1972] T.T. 369; *G. Laliberté c. Abbott Laboratories Ltd.*, [1975] T.T. 136; *Direct Films Inc. c. Syndicat des employés de la production de Direct Films (C.S.N.)*, [1982] T.A. 476; *Boulangerie Régionale des Îles c. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Boulangerie régionale des Îles*, [1984] T.A. 536; *Service d'urgence C.A.L. c. Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec*, D.T.E., 85 T 162; *Club coopératif de consommation d'Amos c. Union des employés de commerce, section locale 508*, D.T.E., 85 T 761.

Variation sur ce même thème, notre jurisprudence s'interroge quant à savoir si cette prohibition de l'article 59 ne vise que le régime général de travail dans l'entreprise ou si, de façon plus spécifique, on doit en étendre la portée aux attributions particulières d'un individu, voire au droit même à son emploi.

S'agissant de congédiements, renvois ou mises à pied intervenant en l'absence de convention collective pendant la période de gel, certains jugements ont cru y voir « la forme la plus radicale de modification aux conditions de travail »³⁶. Le raisonnement *a fortiori* nous semble reposer sur une prémisse inexacte ou, à tout le moins, incompatible avec la thèse du *business as before* préconisée par l'ensemble de notre jurisprudence³⁷.

Cette thèse n'est en effet pas réfractaire aux mutations, réaffectations ou autres interventions sur les caractéristiques d'un emploi spécifique³⁸, dans la mesure où elles interviennent dans le cours normal des affaires tel que précisé ci-dessus. C'est dans cette perspective qu'il faut faire bien attention à ne pas confondre les effets et les causes. La modification de la situation particulière d'un salarié n'est pas nécessairement et en soi une modification de ses conditions de travail, même si elle peut résulter d'une telle modification et être sanctionnée sous ce chef³⁹.

En regard de cette question de l'assimilation des sanctions disciplinaires ou ruptures du lien d'emploi à des modifications des conditions de travail en l'absence de convention collective, les observations pertinentes de M^e Robert P. Gagnon à l'appui d'une réponse négative méritent d'être retenues :

[...] La préoccupation exprimée par le législateur à l'article 59 a trait aux conditions auxquelles et dans lesquelles les salariés fournissent leur travail à l'employeur plutôt qu'au maintien de l'emploi lui-même ou à la sanction du respect par les salariés de leurs obligations envers l'employeur. Ensuite, d'autres

36. *Georges Painchaud, division de M. Leob c. Union des employés de commerce, local 501*, [1980] S.A.G. 2138, p. 2139; *Launer Inc. c. Syndicat des bâtisseurs, C.S.N.*, [1980] S.A.G. 1074; *Michel Pakenham c. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974*, [1983] T.T. 189, bref d'évocation délivré contre cette décision sub. nom. *Charlesbourg Auto Ltée c. R. Auclair, C.S. Qué.*, n° 200-05-002781-834, 10 novembre 1983; *Gravel et fils Inc. c. Syndicat d'entreprises funéraires*, [1984] T.A. 87; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval c. Syndicat des employés de l'Université Laval, D.T.E.*, 85 T 474.

37. Voir par exemple *Les projectionnistes de vues animées de Montréal c. Compagnie France Films*, [1984] T.T. 397; *Alliance des infirmières et infirmiers de Shawinigan c. Centre Hospitalier Ste-Thérèse*, [1980] S.A.G. 362.

38. Voir par exemple *Savino D'Iorio c. Lakeshore Regional School Board*, [1972] T.T. 275; *Supermarché Tassé Ltée (Métro) c. Union des employés de commerce, section locale 486, D.T.E.*, T. 82-250. *Union des employés de commerce Local 500 c. Provost Inc.*, [1981] S.A.G. 732.

39. Voir par exemple *Ciments St-Laurent Inc. c. Syndicat des métallos, local 1708*, [1984] T.A. 586. Voir également, *Simpsons Ltée c. Union of Simpsons Workers (C.S.N.)*, D.T.E., 83 T 144 confirmé par la Cour supérieure, D.T.E., 83 T 659.

dispositions du *Code du travail* déterminent clairement les paramètres des droits respectifs de l'employeur et des salariés en matière de sanction et de rupture d'emploi [...]. De plus, en considérant une sanction disciplinaire ou un congédiement comme un changement aux conditions de travail au sens de l'article 59, il faudrait logiquement conclure à l'illégalité de la mesure du seul fait qu'elle a été prise par l'employeur indépendamment de ses motifs. Enfin, [en rendant ces matières arbitrables] [...], l'article 59 conférerait aux salariés plus de droits en la matière qu'ils n'en avaient auparavant et aurait en fait ainsi pour effet de modifier leurs conditions de travail⁴⁰.

On voit donc que ce qui est essentiellement en cause, c'est le maintien du régime de travail qui a cours dans l'entreprise, sans changement non seulement des normes, mais aussi des attitudes et des paramètres de gestion eu égard à la situation nouvelle créée par l'exercice du droit d'association ou l'amorce de la négociation collective.

Lorsque le gel des conditions de travail opère par ailleurs à l'occasion du renouvellement d'une convention collective, il est acquis que le corpus des conditions de travail contenu à la convention est temporairement reconduit au-delà de son terme par l'effet de la loi⁴¹. L'objet de ce gel se limite-t-il au seul contenu de cette convention collective, laissant l'employeur libre de s'autoriser de la théorie des droits résiduels de la gérance pour modifier ses interventions quant à des objets non spécifiquement visés par la convention collective?

En toute logique, il nous apparaît du libellé même de l'article 59 qu'il ne devrait pas y avoir de différence quant à la portée de la prohibition selon qu'on est dans le cadre du renouvellement d'une convention collective ou au stade d'une première accréditation. S'il ne devait pas en être ainsi, on se retrouverait dans la situation paradoxale où la portée du gel pourrait être moindre au stade du renouvellement d'une convention collective, qu'elle ne le serait en l'absence d'une telle convention.

Dans l'arrêt *Ville de Longueuil*, le juge Prud'Homme du Tribunal du travail affirmait ceci en regard d'une modification du système de vérification des présences, alors que la convention collective expirée était muette sur ce point :

En l'espèce, [...] il y en avait pourtant un [régime de vérification] en vigueur, établi et appliqué par la Ville de Longueuil de toute évidence en vertu de ses droits de gérance. Arrivée la période visée à l'article 59, la Ville de Longueuil pouvait, comme elle aurait pu le faire en cours de convention collective, utiliser ces droits pour modifier le régime de vérification des présences des

40. R.P. GAGNON, *Droit du travail*, 1984-85, C.F.P.B.Q., vol. 7, p. 154. Quant au maintien du pouvoir disciplinaire de l'employeur, voir en particulier, *Union des employés de commerce, local 503 c. Cafétéria Chabot Inc.*, [1983] T.A. 17. Également *Centre des services sociaux du Montréal Métropolitain c. Le Syndicat des employés du C.S.S.M.M.*, [1983] C.A. 147.

41. Voir cependant la distinction faite dans l'affaire *Rosario Lafrance c. Ville de Thetford Mines*, [1983] T.T. 459.

policiers; procédant à pareil changement, elle ne modifiait pas les conditions de travail mais ne faisait qu'appliquer celles établies et définies aux termes de cette convention et qui comprenaient ce pouvoir de modification. Il y avait là respect de la règle du "business as usual"⁴².

En toute déférence, il nous apparaît que ce raisonnement pêche en assimilant comme tel à une condition de travail un pouvoir de modifier certaines conditions de travail, sans égard au contexte et à la finalité du geste.

On pourrait tenter de tirer un argument de texte d'une comparaison du libellé des articles 42 alinéa 2 et 59 alinéa 2⁴³.

Au delà de la littéralité, ne doit-on pas tout simplement réaffirmer que l'intention du législateur est certes de faire en sorte que l'employeur ne change pas, sous quelque couvert que ce soit, les conditions de travail? Ce terme inclut, dans la perspective dynamique retenue, non seulement des normes de travail au sens étroit, mais un cadre et des conditions d'exercice du travail, des attitudes, des comportements, une façon de gérer : en bref, *business as usual*! L'article 59 fait partie de ces dispositions du *Code du travail* qui visent à empêcher les harcèlements, les tracasseries, les représailles, alors que s'exercent des droits ou s'amorce un processus dans un contexte qui se veut libre de telles interférences.

À cet égard, n'est-il pas pertinent de se remémorer la « cause célèbre » du déménagement pour le moins subit du siège social de la Fédération des caisses d'entraide économiques d'Alma à Québec?⁴⁴ À l'appui de l'injonction qu'il délivrait en l'occurrence, le juge Philippon invoquait l'article 59, assimilant la situation, sans autrement préciser, à une modification manifeste et illégale des conditions de travail. Pourrait-on sérieusement prétendre que la décision aurait pu ou dû être différente si cette même démarche était intervenue dans le contexte du renouvellement d'une convention collective, cette convention collective ne stipulant rien quant au lieu de travail?

Poser la question c'est, quant à nous, y répondre! Si l'on considère qu'il y a là modification des conditions de travail, la différence entre telle situation et, par exemple, le retrait de privilèges non codifiés à la convention collective⁴⁵ ou encore l'introduction d'un nouvel horaire⁴⁶ ou

42. *Claude Campeau c. Ville de Longueuil*, [1983] T.T. 212, p. 214.

43. Le deuxième alinéa de l'article 42 parle en effet spécifiquement des « conditions de travail prévues à la convention collective », alors que l'article 59 parle des « conditions de travail » sans qualifier, du moins à ses deux premiers alinéas.

44. *Syndicat des employés de la Fédération des sociétés d'entraide économique du Québec c. Fédération des sociétés d'entraide économique du Québec*, [1983] C.S. 129.

45. On pourrait appliquer la même logique à la situation qui s'est produite dans l'affaire *Woolco Giffard c. Union des employés de commerce section locale 503*, D.T.E., T82-391 où l'employeur était considéré comme ayant modifié les conditions de travail en enlevant, entre autres avantages, les fontaines d'eau et en retirant à ses employés le privi-

d'un nouveau mode de vérification des présences⁴⁷ qui ne seraient pas incompatibles avec le texte de la convention échue, est essentiellement une différence de degré et non une différence en nature. Dans tous les cas la justification légale présumée du geste est susceptible d'être la même, soit les droits résiduels de la gérance. Dans tous les cas il nous semble qu'il y a modification illégale des conditions de travail si le geste est impromptu, inspiré par, ou lié au contexte et aux droits que cet article vise selon nous à contribuer à protéger.

III. PORTÉE DE LA PROHIBITION

Le gel des conditions de travail opère, nous dit l'article 59, « à compter du dépôt d'une requête en accréditation ». C'est donc ce seul dépôt, c'est-à-dire la réception de la requête par le Commissaire général du travail, qui en déclenche l'application, et non la prise de connaissance par l'employeur de ce dépôt suite à la réception de la copie de la requête que doit lui faire parvenir le Commissaire général du travail⁴⁸.

Un tel dépôt peut intervenir, on le sait, soit dans les délais de l'article 22 *C.t.*, soit dans le cas prévu à l'article 72 *C.t.* Dans l'hypothèse de l'article 22 alinéa a), il n'y a aucune association accréditée en place lors du dépôt de la requête, bien qu'il puisse y avoir, théoriquement, plus d'une association requérante. À cet égard, la règle du premier dépôt a rendu peu probable cette situation⁴⁹. Dans toutes les autres hypothèses impliquant dépôt d'une requête en accréditation, il y a vraisemblablement pluralité d'intervenants syndicaux en cause et surtout présence d'une association accréditée.

Ce droit de veto sur toute modification par l'employeur des conditions de travail échoit à chaque association requérante et, le cas échéant, à l'association accréditée. C'est donc dire que le consentement écrit de chacun de ces intervenants est requis pour valider toute telle modification. Il en résulte nécessairement que chaque intervenant syndical possède et conserve, quelle que soit l'issue du dossier d'accréditation, l'intérêt spécifique requis pour obtenir la sanction du non-respect de la règle, à la mesure, à tout le moins, de la portée de son intérêt dans le temps.

lège de changer des chèques; voir *contra*, *Campeau Corp. Division Hôtel c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Bonnet C.S.N.*, D.T.E., T82-722.

46. Voir *contra*, *Campeau c. Ville de Longueuil*, [1983] T.T. 212.

47. Voir *contra*, *Allen Gottheil c. Centre éducatif et culturel Inc.*, [1976] T.T. 163.

48. Art. 25 al. 2. En regard de l'ancien texte, voir *contra*, *Constant c. Pizzeria Rouanda Inc.*, D.T.E., T82-881.

49. L'article 27.1 *C.t.* rend irrecevable « une requête déposée à compter du jour qui suit le premier dépôt à l'égard de la totalité ou d'une partie des salariés visés par la première requête ».

En ce qui a trait aux hypothèses où une requête en accréditation est déposée alors qu'il y a une association accréditée en place pour l'unité de négociation, c'est-à-dire dans les cas prévus aux alinéas c) et d) de l'article 22 ou dans le cas de l'article 72⁵⁰, ce droit de veto reconnu au(x) syndicat(s) requérant(s) implique une limitation partielle et temporaire au monopole de représentation du syndicat accrédité. Cette limitation ne vise que le pouvoir de convenir avec l'employeur de la mise en place de changements aux conditions de travail sans le consentement du ou des syndicats rivaux requérants. Cela n'affecte en rien le monopole du syndicat accrédité en regard du *statu quo* conventionnel, voire même, le cas échéant, de son droit de négocier avec l'employeur en vue du renouvellement de la convention collective, si ces négociations ne sont pas par ailleurs suspendues en vertu de l'article 42.

Au delà de l'interprétation littérale de l'article 59 qui supporte la thèse de l'existence d'un droit de veto pour chaque association requérante à l'encontre de toute modification des conditions de travail par l'employeur avec le seul consentement de l'association accréditée, il nous apparaît tout à fait conforme à l'esprit et à la finalité du Code qu'il en soit ainsi. L'exercice du droit d'association sans interférences implique en effet, à cet égard, que l'association accréditée, qui administre les affaires courantes et qui, seule, peut et doit voir à la correcte interprétation ou application de la convention collective s'il en est, ne soit pas placée quant au changement des conditions de travail, en position plus avantageuse qu'une association rivale qui conteste sa représentativité⁵¹.

S'agissant des négociations en vue du renouvellement de la convention collective alors qu'il n'y a aucune contestation de la représentativité du syndicat accrédité, la prohibition statutaire joue en faveur de l'association accréditée jusqu'à l'acquisition du droit au lock-out qui coïncide avec son acquisition du droit de grève.

Sur un autre plan, le droit de veto dont bénéficie une association requérante prend fin, tout d'abord, lorsqu'elle perd son statut d'association requérante du fait du rejet de sa requête ou de la production d'un acte de désistement.

50. Le texte du troisième alinéa de l'article 72 stipule que le droit à l'accréditation est acquis à l'association requérante pourvu, entre autres, « que l'accréditation lui soit accordée par la suite ». Est-ce à dire que les droits afférents à son statut d'association requérante seraient assortis d'une condition résolutoire ?

51. Fernand MORIN, dans son ouvrage intitulé *Rapports collectifs du travail*, Thémis, 1982, affirme : « Malgré l'expression un peu ambiguë utilisée à l'article 59, alinéa 1, C.t., cette règle ne s'appliquerait pas dans le cas où un syndicat est déjà accrédité et qu'un requérant tente de le supplanter selon l'article 22, paragraphe d) C.t. En effet, l'économie générale du régime impose que le syndicat accrédité jouisse de l'exclusivité de la représentation et ce, tant qu'il n'est pas remplacé ou que son accréditation n'est pas révoquée » (p. 293). Nous faisons pour notre part une distinction entre la modification et la sanction des conditions de travail.

Autre hypothèse, les droits de veto respectifs de l'association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée peuvent prendre fin lorsque l'employeur acquiert le droit de lock-out⁵². On sait que ce droit prend naissance en même temps que le droit de grève de l'association accréditée, soit quatre-vingt dix jours après la réception, réelle ou présumée, par le ministre d'une copie de l'avis de rencontre enclenchant la phase des négociations en vue de la conclusion ou du renouvellement d'une convention collective⁵³.

En contexte de « maraudage », cette échéance de l'acquisition de droit au lock-out peut être repoussée et, partant, ce droit de veto de l'association requérante étendu, jusqu'à la décision du commissaire du travail à tout le moins, si, en vertu de l'article 42 *C.t.*, celui-ci décide d'« ordonner la suspension des négociations et du délai pour l'exercice du droit de grève ou de lock-out et empêcher le renouvellement d'une convention collective ».

Au-delà de l'acquisition du droit au lock-out, la prohibition faite à l'employeur par la loi cesse. Seule demeure, le cas échéant, la reconnaissance des effets des clauses conventionnelles de prolongation dont la légalité était confirmée au troisième alinéa de l'article 59. Cette prolongation conventionnelle des conditions de travail contenues dans la convention collective est cependant d'une nature, et possiblement d'une portée, différente de la situation engendrée par le gel statutaire imposé par les deux premiers alinéas.

S'agissant de telles clauses, notons, d'une part, que leurs effets sont suspendus, et pour cause, pendant une grève ou un lock-out⁵⁴ et que, d'autre part, leur portée peut, malgré l'ambiguïté du texte, s'étendre jusqu'à l'entrée en vigueur effective de la convention collective subséquente⁵⁵, sans préjudice à la rétroactivité qui pourrait y être stipulée.

Par ailleurs, en ce qui a trait à l'arbitrage du différend, il y a lieu de distinguer selon qu'il s'agit d'un arbitrage conventionnel ou de l'arbitrage imposé de la première convention collective.

Eu égard à la seconde hypothèse, l'article 93.5 est explicite : dès que l'arbitre informe les parties qu'il juge nécessaire de décréter le contenu de la convention collective, « les conditions de travail applicables

52. Il faut, à l'évidence distinguer l'acquisition du droit, de son exercice. Dans les services publics, s'agissant de lien entre l'acquisition du droit au lock-out et les conditions d'exercice du droit de grève voir l'arrêt *La Cité de Hull c. Syndicat des employés municipaux de la Cité de Hull*, [1979] 1 R.C.S. 476.

53. Art. 58 *C.t.*

54. *Brink's Canada Ltée c. Union des employés du transport local*, [1984] T.A. 787; *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd.*, [1979] 1 R.C.S. 846.

55. *Léonard Joseph c. Alliance internationale des employés de scènes et des opérateurs de machines à vues animées des États-Unis et du Canada*, local 262, [1983] T.T. 363. Le texte parle en effet de la signature de la convention collective, et non de son entrée en vigueur.

aux salariés compris dans l'unité de négociation sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59 ».

C'est donc un retour à l'état de fait et de droit qui régnait ou devait régner avant l'acquisition par l'employeur de son droit au lock-out. Si des changements unilatéraux aux conditions de travail sont intervenues légalement dans l'intervalle, il faut revenir au *statu quo ante*⁵⁶.

En ce qui a trait à l'arbitrage conventionnel du différend, c'est sans conteste à cet égard que doit prendre son sens l'expression « ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue » qui se retrouve aux deux premiers alinéas de l'article 59. Si on relie cette expression au texte de l'article 58 *in fine*, on constate qu'il y est dit que le droit de lock-out est « acquis » à l'employeur à l'expiration du délai légal — tout comme le droit de grève — « à moins que [les parties] ne décident d'un commun accord de soumettre leur différend à un arbitre ». Le droit au lock-out cessant ainsi d'être acquis du fait de la décision conjointe des parties de soumettre leur différend à l'arbitrage, la conclusion que le gel statutaire de l'article 59 renaît, s'impose tout naturellement.

On voit donc, encore ici, que la raison d'être de l'article 59 est de maintenir, comme le suggérait le juge Melançon dans l'arrêt cité en début de texte, cet équilibre qui existait entre les parties avant que n'interviennent ces événements déclenchant l'application de la prohibition. Cette prohibition vise à favoriser le libre exercice du droit d'association et le respect de l'obligation de négocier de bonne foi, chevilles ouvrières de notre système conflictuel de rapports collectifs du travail.

56. Voir à cet égard, *Machineries B.L.R. Inc. c. Syndicat des employés des machineries B.L.R.*, [1982] T.A. 933.