

Briseurs de grève : les bénévoles à l'abri de tout soupçon !

Denis Nadeau

Volume 18, Number 3, 1987

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1058700ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1058700ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Nadeau, D. (1987). Briseurs de grève : les bénévoles à l'abri de tout soupçon ! *Revue générale de droit*, 18(3), 693–703. <https://doi.org/10.7202/1058700ar>

Article abstract

Volunteers replacing workers who are on strike or locked-out are not considered as strike breakers. The question has recently been examined by the Court of Appeal of Québec, and it is not unlikely to see tangible repercussions arise from this judgment in the future...

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Briseurs de grève : les bénévoles à l'abri de tout soupçon !

DENIS NADEAU
Professeur à la Faculté de droit
de l'Université d'Ottawa

RÉSUMÉ

Les bénévoles qui, pendant la durée d'un conflit de travail, effectuent le travail des salariés en grève ou en lock-out, sont-ils des briseurs de grève? Cette interrogation importante a récemment fait l'objet d'une décision de la Cour d'appel du Québec et il n'est pas impossible de croire que ce jugement ait des répercussions tangibles dans le futur...

ABSTRACT

Volunteers replacing workers who are on strike or locked-out are not considered as strike breakers. The question has recently been examined by the Court of Appeal of Québec, and it is not unlikely to see tangible repercussions arise from this judgment in the future...

SOMMAIRE

I. L'« implication » des bénévoles pendant le conflit de travail	694
II. L'« embauche » et la rémunération	696
III. La portée du rôle des bénévoles	701

1. Le bénévolat, geste d'entraide dont la caractéristique fondamentale repose sur le désintéressement pécuniaire, verra-t-il sous peu son champ d'action élargi et, du même coup, sa vocation à l'aube d'une certaine métamorphose?

Si cette interrogation semble être principalement d'ordre philosophique, nous entendons toutefois en situer l'analyse sous l'angle très particulier du récent jugement prononcé par la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. La Caisse populaire St-Charles Garnier*¹ où il fut décidé que les bénévoles ne pouvaient être assimilés à des briseurs de grève au sens du *Code du travail*².

Décision importante il va sans dire puisqu'elle signifie pratiquement qu'une entreprise affectée par une grève ou un lock-out pourra néanmoins continuer d'être exploitée par des personnes bénévoles³.

2. S'il s'avère difficile de prévoir avec un minimum de certitude quelles seront les répercussions concrètes que pourra avoir cette décision sur le climat prévalant lors d'un conflit de travail, il n'est toutefois pas impossible de penser que cette faculté que des bénévoles effectuent le travail de salariés en grève ou en lock-out pourra être perçue, surtout au niveau des petites et des moyennes entreprises, comme une solution afin de contrer les conséquences d'un arrêt de travail.

Puisque cette décision de la Cour d'appel vient mettre un terme à une controverse jurisprudentielle à propos de la légalité du travail des bénévoles en cas de grève ou de lock-out, nous nous proposons d'examiner attentivement les faits de l'affaire *St-Charles Garnier*. Nous analyserons par la suite les motifs de la décision de la Cour d'appel et nous tenterons de dégager enfin l'impact ainsi que les limites de cette affaire.

I. L'« IMPLICATION » DES BÉNÉVOLES PENDANT LE CONFLIT DE TRAVAIL

3. Les faits de l'affaire *St-Charles Garnier* sont simples. Quelques jours avant que les autorités de cette Caisse populaire décrètent un lock-out, les membres du conseil d'administration de cette institution se rencontrèrent et planifièrent des mesures afin que la Caisse puisse continuer à offrir ses services en dépit du conflit de travail.

La lecture du procès-verbal de cette réunion spéciale des administrateurs révèle à ce titre ce qui suit :

[...] Il s'ensuit que les membres des trois conseils *devront* « s'impliquer » et *viennent bénévolement travailler à la Caisse* en assistance au directeur et à la seule autre employée cadre. — À ce sujet il y aura demain matin samedi à

1. [1987] R.J.Q. 979 (C.A.). Ci-après désigné *St-Charles Garnier*.

2. L.R.Q., c. C-27. Ci-après *C.t.*

3. Il est important de signaler dès le départ que les personnes visées par l'article 109.1 *C.t.* ne peuvent travailler bénévolement pendant la durée d'un conflit de travail.

9 heures une réunion de tous les membres du Conseil d'administration, du Conseil de surveillance et de la Commission de crédit, *afin qu'ils reçoivent des instructions et que chacun puisse faire connaître sa disponibilité*⁴.

4. Tel que convenu, deux administrateurs de cette institution financière ont, suite à une courte session de formation, travaillé occasionnellement — et ce, à titre bénévole — comme caissiers pendant la durée du lock-out, d'où les plaintes pénales portées par la partie syndicale.

Cette dernière prétendait que l'employeur, en utilisant les services des administrateurs, contrevenait aux alinéas a) et b) de l'article 109.1 *C.t.*⁵

5. Si le Tribunal du travail décida que l'employeur avait fait défaut de respecter l'alinéa 109.1a) *C.t.*, il est intéressant de noter que le juge Burns catalogua le bénévolat en deux groupes distincts. D'une part, le Tribunal mentionna que :

En présence d'une situation de *pur bénévolat*, soit lorsqu'une personne effectue un travail sans être liée par un contrat de louage de services, *il paraît logique de conclure que l'article 109.1a) ne puisse trouver application*; en effet, *il ne saurait alors être question d'embauchage*, réalité dont la présence est essentielle dans le cadre de cette disposition⁶.

4. *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. La Caisse populaire St-Charles Garnier*, *supra*, note 1, p. 981. Nos italiques.

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

- a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;
- b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. »

Relativement aux chefs d'accusation reliés à l'alinéa 109.1b) *C.t.*, la partie syndicale proposait une approche qui consistait à scinder l'alinéa pertinent en deux parties. Selon le syndicat, dès que la personne qui effectuait les services d'un salarié en grève ou en lock-out était à l'emploi d'un autre employeur, il y avait contravention à l'alinéa b) de l'article 109.1 *C.t.* et ce, même si cet « autre employeur » n'avait aucune relation avec l'entreprise en grève (en l'espèce, un des administrateurs bénévoles travaillait pour une commission de transport).

Soulignons que les trois instances judiciaires qui ont examiné ce dossier ont catégoriquement rejeté cette proposition. Sur ce point, la Cour d'appel mentionnait :

« [...] Article 109.1(b) was not intended to cover cases other than those where the replacement services are furnished by the employer of the person performing the services. (*Supra*, note 1, p. 983.)

6. *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. La Caisse populaire St-Charles Garnier*, [1984] T.T. 368, p. 371. Nos italiques.

6. Mais ce « pur bénévolat », plaçant un employeur à l'abri des dispositions anti-briseurs de grève, n'existait pas selon le juge Burns dans l'affaire sous étude puisque, même si les administrateurs n'étaient pas rémunérés pour effectuer le travail des caissiers :

[...] il serait inexact de penser [...] qu'il n'y a pas eu ici embauchage, du seul fait qu'aucun salaire n'a été versé à l'administrateur concerné⁷.

Selon le Tribunal du travail :

Pour qu'un tel *embauchage* puisse avoir lieu, dans le contexte de cette disposition, il suffit, à mon sens, qu'un employeur ait retenu les services d'une personne pour une période limitée ou pour une période indéterminée⁸.

7. Cette conception purement objective de la notion d'« embauche » n'a toutefois pas été reprise par la Cour supérieure⁹. Pour le juge Paul, on ne pouvait soutenir que l'employeur avait « retenu les services » des administrateurs du fait que c'est :

[...] tout à fait bénévolement et selon leur disponibilité, [qu'ils] venaient donner un « coup de main » aux cadres durant la période de lock-out¹⁰.

8. Deux approches s'opposaient donc sur la notion d'embauche et posaient en fait une question limpide à la Cour d'appel du Québec : l'embauche, à laquelle l'alinéa 109.1a) *C.t.* fait référence, vise-t-elle uniquement le fait pour un employeur de *retenir les services* d'une personne pour effectuer le travail des salariés en grève ou en lock-out? Ou la rémunération constitue-t-elle plutôt un élément indissociable de ce concept d'embauche?

II. L'« EMBAUCHE » ET LA RÉMUNÉRATION

9. Abordant de front cette problématique on ne peut plus précise sur la notion d'« embauche », l'honorable juge Rothman¹¹ nota d'abord :

The meaning of the term *embauchée*, in the context of *Article 109.1* of the Code may be open to some doubt, at least in the French version of the Article. Quite apart from the dictionary definition cited by the parties, the

7. *Id.*, p. 371.

8. *Ibid.* Nos italiques.

9. *La Caisse populaire St-Charles Garnier de Montréal c. Le Syndicat des employés professionnels et de bureau*, [1985] C.S. 121.

10. *Id.*, p. 123. Les crochets et les italiques sont de nous.

11. Tout en déclarant qu'elle partageait l'opinion du juge Rothman, l'honorable juge L'Heureux-Dubé a formulé quelques commentaires à propos des règles d'interprétation prévalant en matière pénale (*infra*, note 14). Le juge Vallerand a souscrit aux motifs de ses deux collègues.

term « embauchée », in this context, might well include persons whose services were retained by an employer whether or not they were remunerated for the services they performed¹².

Cette ambivalence du terme français « embauche » amena alors le juge Rothman à recourir à la version anglaise :

The English version of *Article 109.1(a)* leaves no doubt as to the intention of the legislature, however. [...] The term « hire » used in the *English version casts a much narrower net*. It is difficult to imagine an employer « hiring » anyone *without some kind of employment agreement and without remuneration*¹³.

10. Si nous ne contestons pas cette approche judiciaire qui consiste à comparer les versions française et anglaise d'une disposition afin de dégager l'intention du législateur quant à la signification et la portée d'une expression¹⁴, nous sommes toutefois étonné que le juge Rothman entretienne des doutes à propos du sens précis du terme français « embauche ».

Une revue succincte de différents dictionnaires de langue française¹⁵ révèle, en effet, une constante relativement à la notion d'« embauche » : celle-ci présuppose, en raison de sa nature même, l'engagement d'une personne, la mise sous gage de celle-ci, bref la conclusion d'un contrat individuel de travail. Or, qui dit contrat de travail ou louage d'ouvrage pense immédiatement à la rémunération à titre d'élément essentiel¹⁶.

12. *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. La Caisse populaire St-Charles Garnier*, *supra*, note 1, p. 982. Les italiques sont du juge Rothman.

13. *Id.*, pp. 982-983. Nos italiques.

14. La Cour d'appel se réfère, entre autres, à ce sujet aux auteurs P.-A. CÔTÉ, *Interprétation des lois*, Éditions Yvon Blais Inc., Cowansville, 1982, pp. 274-282 et R.M. BEAUPRÉ, *Interprétation de la législation bilingue*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1986, pp. 105 et 190.

15. Consulter la définition du terme « embaucher » aux quelques dictionnaires suivants : *Petit Larousse illustré*, Paris, Larousse, 1986 : « engager un salarié, passer avec lui un contrat de travail » (nos italiques); *Dictionnaire général de la langue française au Canada*, Montréal, Beauchemin, 1979 : « engager un ou plusieurs ouvriers »; *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française (Le Petit Robert)*, Paris, Le Robert, 1982 : *idem*.

16. Voir l'alinéa 1665a) C.c. Consulter également : L. FARIBAUT, *Traité de droit civil du Québec*, t. 12, Montréal, Wilson et Lafleur Ltée, 1951, p. 338; P.-B. MIGNAULT, *Le Droit civil canadien*, t. 7, Montréal, Wilson et Lafleur Ltée, 1906, p. 367, note (d); G. BAUDRY-LACANTINERIE, A. WAHL, *Traité théorique et pratique de droit civil, Du contrat de louage*, t. 19, vol. 2, Paris, Librairie de la Société du Recueil général des lois et des arrêts, 1901, p. 351, par. 2121; A. COLENS, *Le contrat d'emploi*, 5^e éd., Bruxelles, Maison F. Larcier, 1973, p. 52; A. BRUN, H. GALLAND, *Droit du travail*, 2^e éd., t. 1, Paris, Sirey, 1978, p. 301, par. 298. L'auteur P.-D. OLLIER, *Le droit du travail*, Paris, Librairie A. Colin, 1972 mentionne d'ailleurs : « La prestation gratuite de travail (le "coup de main") exclut le contrat de travail. » (p. 71).

Force nous est cependant de reconnaître que la rémunération constitue un élément intrinsèque du mot anglais *hire*¹⁷.

11. En concluant qu'il était :

[...] inescapable that the Legislature intended to prohibit the hiring of *paid employees* to replace striking or locked-out workers and not to use *unpaid volunteers* who offer to lend a hand when they find themselves available¹⁸,

la Cour d'appel a donc tranché : les bénévoles ne peuvent être considérés comme des briseurs de grève !

Même si le juge Rothman a noté que les administrateurs concernés par cette affaire n'étaient liés par aucun contrat et qu'ils étaient libres d'effectuer le travail de caissiers lorsqu'ils le souhaitaient¹⁹, il n'en demeure pas moins que la base de son jugement repose essentiellement sur le fait déterminant que :

One simply does not « *hire* » non-paid volunteers²⁰.

12. Par cette approche unidimensionnelle, la Cour d'appel a ainsi mis de côté certaines décisions des tribunaux inférieurs pour qui :

La rémunération n'est qu'un des critères pour déterminer s'il y a embauche ou pas²¹,

et qui, au-delà de l'« enveloppe juridique prétendue »²², dégageaient une « embauche » des seuls faits qu'un employeur retenait les services d'une personne pour effectuer le travail d'un salarié en grève ou en lock-out²³ ou que cette personne effectuait certaines tâches de ce salarié²⁴.

17. Voir entre autres dictionnaires, *The Shorter Oxford English Dictionary*, 3rd ed., Oxford, Clarendon Press, 1969, p. 905 : « *hire* : to engage the services of (a person) for a stipulated reward; to employ for wages »; *The Canadian Living Webster Encyclopedic Dictionary of the English Language*, Chicago, The English Language Institute, 1974, p. 455 : « to engage the services or labor of in exchange for payment »; *Black's Law Dictionary*, 5th ed., St. Paul, West Publishing, 1979, p. 656 : « to purchase the temporary use of a thing, or to arrange for the labor or services of another for a stipulated compensation ».

18. *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. La Caisse populaire St-Charles Garnier*, *supra*, note 1, p. 983. Nos italiques.

19. *Id.*, p. 982.

20. *Id.*, p. 983.

21. *Le Syndicat des employés de Voyageur Inc. (C.S.N.) c. Terminus Ste-Foy Inc.*, C.S. Qué., 200-05-000085-865, 28 janvier 1986, j. J. Delisle.

22. *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique*, [1980] T.T. 260, p. 264.

23. F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1982, p. 372; R.P. GAGNON, « La Loi québécoise anti-briseurs de grève : Efficacité encore incertaine », (1980) *Meredith M.L.* 81, p. 85.

24. *Gagnon c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique*, *supra*, note 22, p. 264. Au soutien de cette approche, certains invoquaient, à titre d'analogie, les décisions *Office de la construction du Québec c. Brière*, [1977] C.S. 121 et *Setlakwe c. Office de la construction du Québec*, J.E. 84T-918 (C.S. Qué.) où la Cour supérieure a

À l'opposé de cette conception objective de l'embauche, il appert que la Cour d'appel fait de la *rémunération* l'élément fondamental pour déterminer si une personne qui effectue le travail d'un salarié en grève ou en lock-out tombe sous la coupe de l'alinéa 109.1a) *C.I.*

13. En raison de l'emphase toute particulière qui a été accordée à l'expression « embauchée », certains seront probablement tentés de critiquer cette décision en invoquant que la Cour d'appel a de nouveau préféré l'interprétation littérale à une approche de nature téléologique²⁵.

L'esprit des dispositions anti-briseurs de grève ne viserait-il pas, en effet :

[...] avant tout, à équilibrer la force économique des parties²⁶,

et à faire que :

[...] le rapport de force qui existait lors du début de la phase des négociations ne doit pas être modifié pendant une grève ou un lock-out pour permettre à ce que j'appellerais du « sang neuf » de venir [...] exécuter les fonctions d'un salarié en grève ou lock-outé²⁷.

14. S'il est vrai que cette interprétation est séduisante *a priori* et semble être battue en brèche par la récente décision de la Cour d'appel, un bref rappel d'une des assises mêmes des dispositions anti-briseurs de

considéré qu'un bénévole pouvait être assimilé à un « salarié » aux fins de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. F-5, s'il effectuait les tâches prescrites par cette loi. Nous croyons, pour notre part, que cette proposition est erronée puisque cette loi — et ce, contrairement à l'alinéa 109.1a) *C.I.* — ne stipule pas que le salarié doit être « embauché » pour être visé par ses différentes dispositions, dont celles relatives à l'exigence d'un certificat de qualification (art. 42). Notons toutefois que la Cour d'appel du Québec a interprété récemment d'une façon particulièrement restrictive le texte d'un décret circonscrivant quels sont les ouvriers qui sont tenus de posséder un certificat de qualification, en vertu de l'article 42 de la loi précitée : voir *Hervé Pomerleau & Fils c. Office de la construction du Québec*, J.E. 87T-424 (C.A. Mtl), p. 6. Il n'apparaît donc pas impossible que l'analyse plutôt large développée par la Cour supérieure dans les affaires *Brière* et *Setlakwe* soit vulnérable aux yeux de la Cour d'appel.

25. Soulignons toutefois que la Cour d'appel a opté, dans le cadre de récentes décisions en matière de relations de travail, pour une interprétation plutôt large et libérale de certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1); voir : *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.); *Martin c. La Compagnie d'assurances du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514 (C.A.); *La Commission des normes du travail c. Le Conseil régional des services de la santé et des services sociaux de la Montérégie*, [1987] R.J.Q. 841 (C.A.).

26. L. MARTINEAU, « L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du travail », (1980) 35 *R.I.* 555, p. 559.

27. *Guérard c. Groupe I.P.A. Pièces d'Auto Ltée*, [1984] C.A. 327, p. 329. Nos italiques. Il est à noter qu'il ne faisait aucun doute dans cette affaire qu'il y avait eu « embauche », d'où la distinction avec la situation à l'étude dans le dossier *St-Charles Garnier*.

grève nous permet de constater que l'affaire *St-Charles Garnier* s'avère parfaitement conciliable tant avec le texte qu'avec l'esprit de l'article 109.1 *C.t.*

En effet, aussi bien la jurisprudence²⁸ que la doctrine²⁹ ont reconnu que :

Le législateur n'a pas voulu interdire en effet la cessation de l'activité de l'entreprise dans toute la mesure où elle pouvait être frappée par une grève légale ou un lock-out ; il n'a qu'interdit à l'employeur de recourir à certaines mesures spécifiques pour contrer les effets du conflit³⁰.

La Cour d'appel signalait elle-même cette réalité en faisant valoir la « non-étanchéité »³¹ des dispositions à l'étude qui permettent, on le sait, aux cadres de l'établissement où un conflit de travail se déroule d'effectuer le travail des salariés en grève ou en lock-out, dans la mesure où ils ont été embauchés *avant* le début de la phase de négociations³².

Puisqu'il apparaît clairement que le législateur n'avait pas l'intention de « paralyser complètement les opérations de l'employeur »³³ en adoptant les articles 109.1 à 109.3 *C.t.*, l'interprétation récente de la Cour d'appel — qui permet en somme à des personnes non embauchées, c'est-à-dire des bénévoles, d'effectuer le travail des gens en grève ou en lock-out — ne tranche donc pas avec cette perspective globale des dispositions anti-briseurs de grève.

15. De plus, cette position de la Cour d'appel possède, selon nous, le mérite évident de donner un sens à chacun des termes utilisés par le législateur. Cette constatation n'est pas sans importance lorsqu'on rappelle que l'inobservation des termes de l'article 109.1 *C.t.* ouvre la porte à une plainte de nature pénale³⁴.

Même si nous reconnaissons que la règle de l'interprétation stricte, qui est généralement associée au secteur pénal, peut être parfois nuancée³⁵, nous croyons néanmoins que les tribunaux doivent s'appliquer à effectuer une analyse attentive des dispositions qui créent des infractions

28. *Travailleurs Unis du pétrole c. Shell Canada Ltée*, [1983] C.A. 162.

29. P. VERGE, « La protection du travail par l'injonction », (1981) 41 *R. du B.* 605.

30. *Id.*, p. 629.

31. *Travailleurs Unis du pétrole c. Shell Canada Ltée*, *supra*, note 28, p. 165. Il s'agissait dans cette affaire de déterminer la portée de l'expression « personne » utilisée à l'ancien alinéa a) de l'article 97a) *C.t.*

32. R.P. GAGNON, *Droit du travail*, Cours de formation professionnelle du Barreau du Québec, n° 8, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1987, p. 189.

33. *Travailleurs Unis du pétrole c. Shell Canada Ltée*, *supra*, note 28, p. 165.

34. Article 142.1 *C.t.*

35. A. JODOUIN, « L'interprétation par le juge des lois pénales », (1978) 13 *R.J.T.* 49, p. 55. Voir également la récente affaire *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Acibec Inc.*, C.A.M. 500-10-000291-854, 13 novembre 1987, pp. 9-12.

afin de s'assurer que le geste reproché est bel et bien visé par le législateur³⁶.

Or, dans le cadre de cette étude, nous estimons que les tribunaux saisis de l'affaire *St-Charles Garnier* ne pouvaient aucunement éviter d'examiner et de donner une signification concrète à l'exigence d'« embauche » que le législateur a expressément prévue à l'alinéa a) de l'article 109.1 *C.t.*³⁷

Nonobstant le fait que la décision de la Cour d'appel semble, à première vue, s'attacher exclusivement à l'exégèse de cette seule expression « embauchée », nous croyons, en somme, que ce jugement est juste en droit puisqu'il allie la terminologie de l'alinéa a) de l'article 109.1 *C.t.* à l'esprit qui est sous-jacent au régime instauré par le législateur en matière de réglementation du travail pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out.

III. LA PORTÉE DU RÔLE DES BÉNÉVOLES

16. Deux questions importantes se posent au lendemain de la décision *St-Charles Garnier*. La première, relative à sa portée, consiste à

36. Relativement à l'interprétation devant être conférée aux dispositions à l'étude, l'honorable juge L'Heureux-Dubé rappela, en *obiter*, que « [...] il s'agit de poursuites pénales où la règle veut que l'accusé bénéficie du doute raisonnable. Si tant est que le texte sur lequel se fonde l'acte d'accusation est ambigu et nécessite interprétation, l'accusée, ici l'intimée, doit bénéficier de ce doute. Le contribuable doit, en effet, savoir si oui ou non il enfreint une loi. Si le législateur ne s'exprime pas clairement, il ne pourra espérer obtenir de condamnation. » (*Supra*, note 1, p. 980).

L'honorable juge L'Heureux-Dubé avait tenu des propos similaires dans l'affaire *Travailleurs Unis du pétrole, supra*, note 28, pp. 165-166. Voir également au sujet de l'interprétation à donner aux dispositions à l'étude : J. BAZIN, « Loi anti-briseurs de grève : où allons-nous? », (1981) 41 *R. du B.* 833, p. 836.

37. Nous ne sommes pas insensible, de plus, au fait — d'ailleurs retenu par la Cour supérieure (*supra*, note 9, p. 123) — que le législateur québécois n'a apporté aucune modification tangible lorsqu'il a remplacé en 1983 (L.Q., c. 37, art. 88) l'ancien alinéa a) de l'article 97a *C.t.* par le nouveau 109.1a) *C.t.* et ce, en dépit du fait que la Cour supérieure avait décidé, en 1980, dans l'affaire *Syndicat des placeurs et des ouvreuses de la Place des Arts c. La Régie de la Place des Arts*, C.S. Mtl., 500-05-000212-801, 6 février 1980 (J. Lamb), que les bénévoles n'étaient pas visés par le texte de l'alinéa a) de l'ancien article 97a *C.t.* Ne pourrait-on pas déceler, dans cette abstention, un indice à l'effet que cette interprétation judiciaire rejoignait l'intention du législateur? Relativement aux effets d'un jugement par rapport à l'interprétation de modifications législatives subséquentes, voir : L.P. PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*, 3^e éd., Québec, Les Publications du Québec, 1987, p. 102 ainsi que les affaires *Street v. Ottawa Valley Power Co.*, [1940] R.C.S. 40, pp. 46-48 et *Southern Canada Power Co. v. Mercure*, [1941] 70 B.R. 353, pp. 355-356. Plus spécifiquement sur les modifications apportées aux dispositions anti-briseurs de grève, voir : F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, Supplément 1983, Montréal, Les Éditions Thémis, 1983, pp. 19-21 ; J. BAZIN, « La loi anti-briseurs de grève : où en sommes-nous? », (1984) 44 *R. du B.* 600.

se demander s'il est possible de personnaliser les effets de cette décision aux seuls acteurs alors impliqués, c'est-à-dire aux administrateurs d'une Caisse populaire³⁸. Il est facile de comprendre qu'une telle approche relativiserait considérablement l'étendue de cette décision.

Les termes larges utilisés tant par le juge Rothman³⁹ que par le juge L'Heureux-Dubé⁴⁰ nous amènent toutefois à la conclusion que la Cour d'appel n'a pas entendu créer deux classes de bénévoles, dont une seule serait à l'abri de l'alinéa 109.1a) *C.t.*, mais a plutôt envisagé le problème sous l'angle global des personnes qui effectuent sans rémunération le travail des salariés en grève ou en lock-out.

17. Si la Cour d'appel n'a pas fait de distinction au chapitre de la personne même des bénévoles, est-ce à dire qu'en présence d'une preuve selon laquelle une personne n'est pas rémunérée pour effectuer un travail, le tribunal saisi d'une plainte pénale sera automatiquement tenu d'acquitter l'employeur concerné?

La crainte qu'un employeur tente éventuellement de « dissimuler » derrière un supposé statut de bénévolat l'embauche de personnes susceptibles d'effectuer les services des salariés en grève ou en lock-out sous-tend évidemment cette seconde interrogation.

Cette préoccupation n'a toutefois pas échappée à la Cour d'appel. Le juge Rothman a clairement indiqué à ce sujet :

It may be that, in some cases, the line between « hired » employees and volunteers is a fine one and that some employers might attempt to abuse the process by using simulated « volunteers » who are, in reality, employees hired and paid to replace workers who are on strike or locked-out. *Such abuses should obviously not be tolerated. But that is not the case here*⁴¹.

Par cet extrait, la Cour d'appel a transmis un message on ne peut plus transparent : les tribunaux demeureront vigilants face à d'éventuelles situations où le « bénévolat » ne sera qu'une façade artificielle pour camoufler une violation du *Code du travail*. Il faut toutefois rappeler, à la lumière des éléments particuliers de l'affaire *St-Charles Garnier*, que le fait qu'un employeur dispense des instructions ou même une certaine formation aux personnes qui effectuent bénévolement un travail ne sera pas considéré comme une façon de contourner l'article 109.1 *C.t.*

On peut donc penser que la partie qui entend remettre en question le statut « bénévole » d'un individu ne devra pas se limiter à

38. Le paragraphe 74(1) de la *Loi des caisses d'épargne et de crédit*, L.R.Q., c. C-4 stipule incidemment que les fonctions des membres du conseil d'administration d'une caisse sont *gratuites*.

39. *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. La Caisse populaire St-Charles Garnier*, *supra*, note 1, p. 983.

40. *Id.*, p. 980.

41. *Id.*, p. 983. Nos italiques.

invoquer qu'un employeur a retenu les services d'une personne et qu'il encadre l'exécution de son travail ; mais elle devra démontrer également que ce prétendu bénévole touche en réalité une rémunération.

18. Même si cette analyse du véritable statut d'une personne renferme les germes de débats potentiels à propos, justement, de la nature de cette rémunération, des différentes formes qu'elle peut revêtir et du moment de son versement, la décision de la Cour d'appel — qui ne se prononce pas sur ces questions — établit néanmoins un nouveau paramètre important et suffisamment précis concernant les dispositions anti-briseurs de grève prévues au *Code du travail*.

19. Il reste maintenant à se demander si, avec cette décision, nous assisterons à une véritable course aux bénévoles de la part des employeurs québécois affectés par une grève ou un lock-out et ce, afin de faire fonctionner leur entreprise paralysée en raison du conflit de travail?

Le scepticisme nous envahit inévitablement si nous envisageons cette question sous l'angle des entreprises qui ont besoin de centaines de salariés pour faire fonctionner leurs services et réaliser leur production. Le bénévolat « à grande échelle » nous apparaît — quoique des revirements ne soient pas impossibles — constituer une hypothèse peu compatible avec notre société contemporaine.

20. Notre réflexion s'oriente toutefois différemment si nous transposons notre étude au niveau des nombreuses entreprises qui ne requièrent que peu de main-d'œuvre pour accomplir leurs services ou leur production. Il ne nous apparaît pas hypothétique de penser, en effet, que des administrateurs, des amis, des parents ou même des individus cherchant à acquérir une expérience de travail pourraient accepter de venir donner bénévolement un « coup de main » temporaire à l'employeur d'une entreprise visée par un arrêt de travail.

Une telle perspective nous amène à souhaiter que cet « épanouissement » du bénévolat qu'autorise l'affaire *St-Charles Garnier* ne devienne pas une source majeure de tension dans le cadre d'un conflit de travail. Nous estimerions, en effet, regrettable que le législateur québécois soit obligé d'intervenir un jour pour interdire la « vertu » que représente le bénévolat...