

Gaston Nadeau, — *Le statut juridique du salarié-gréviste québécois*, Collection « Bibliothèque juridique », numéro B-4. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1981. 186 pages avec annexes

Luc Martineau

Volume 12, numéro 1, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059445ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059445ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Martineau, L. (1981). Compte rendu de [Gaston Nadeau, — *Le statut juridique du salarié-gréviste québécois*, Collection « Bibliothèque juridique », numéro B-4. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1981. 186 pages avec annexes]. *Revue générale de droit*, 12(1), 287–288. <https://doi.org/10.7202/1059445ar>

Droits d'auteur © Faculté de droit, Section de droit civil, Université d'Ottawa, 1981

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éru
dit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Gaston NADEAU. — *Le statut juridique du salarié-gréviste québécois*, Collection «Bibliothèque juridique», numéro B-4. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1981. 186 pages avec annexes.

Le présent ouvrage de M. Gaston Nadeau succède au mémoire de maîtrise qu'il a soumis à l'Université Laval, alors que le sort du salarié engagé dans une grève illégale était encore incertain en jurisprudence. Cette épineuse question devait entre-temps être résolue définitivement par la Cour suprême dans l'arrêt qu'elle prononçait le 18 mars 1980 dans l'affaire *Commercial Photo Service*¹. L'auteur, tenant compte de ces développements jurisprudentiels, a revu son travail initial et y a apporté certaines modifications. Les Presses de l'Université Laval ont donc choisi de publier sous forme de monographie la version révisée de cette excellente thèse qui aborde d'une façon détaillée les effets de la grève sur le statut de salarié et sur la situation financière de ce dernier.

Après avoir défini dans un chapitre préliminaire l'état de grève en droit québécois et canadien, l'auteur consacre son premier chapitre aux théories françaises de la grève-rupture et de la grève-suspension. La première de ces théories, dite de la grève-rupture, qui avait cours en France auprès de la Cour de Cassation et de certains auteurs de droit civil avant la loi du 11 février 1950², est à l'effet que le salarié commet une rupture caractérisée de son contrat individuel de travail lorsqu'il se met en grève. Selon cette théorie, le salarié pose le geste de se mettre en grève avec l'intention de mettre fin à son contrat puisqu'il est mécontent des conditions qui y sont contenues. À la même époque, chez la plupart des autres auteurs français, une seconde théorie au sujet des effets juridiques de la grève sur les contrats individuels de travail s'était développée, soit celle de la grève-suspension. Malgré certaines nuances dans l'élaboration de cette dernière théorie, les auteurs concluaient que la grève ne pouvait entraîner par elle-même la rupture des contrats individuels de travail. Le gréviste n'entendait pas mettre fin à son contrat mais plutôt le poursuivre à des conditions améliorées, ce qui permettait à ces auteurs d'affirmer que la grève suspendait simplement l'exécution du contrat individuel de travail. En édictant l'article 4 de la loi du 11 février 1950, le législateur français mettait fin à ces controverses: «la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié». L'auteur fait alors le rapprochement entre cet article 4 de la loi du 11 février 1950 et l'adoption en 1959 au Québec de l'article 98 du *Code du Travail*³, pour conclure qu'après cette addition au Code, le Québec a opté suivant l'exemple français pour la théorie de la grève-suspension.

Le second chapitre étudie les effets de la théorie de la grève-suspension en droit québécois sur la situation du salarié. D'abord les effets qui ont spécifiquement trait au lien employeur-employé et, ensuite, ceux qu'on pourrait qualifier de secondaires et qui se rapportent à la situation financière du salarié. C'est dans ce deuxième chapitre que l'auteur pose les principales questions relatives, entre autres, au statut de salarié, à l'exercice du pouvoir disciplinaire de congédiement et au droit de l'employeur d'aménager la force de production. Il analyse les réponses apportées par les tribunaux à ces questions, réponses qui tiendront compte le plus souvent du caractère légal ou illégal de l'arrêt de travail.

C'est à l'article 98 du Code que le législateur québécois consacre le principe du maintien du statut de salarié du gréviste. Cet article se lit comme suit: *personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out*. La première difficulté qu'ont dû rencontrer les tribunaux au sujet de la portée de ce texte a été de

¹ *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, (1980) 1 R.C.S. 536.

² Devenu *Code du Travail* français, Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973, art. L. 521-1.

³ Ancienne nomenclature, maintenant article 110.

déterminer si cette protection légale couvrirait indistinctement la participation à une grève légale et celle à une grève illégale. Après avoir considéré les décisions rendues par les tribunaux, l'auteur conclut que l'on peut aujourd'hui affirmer que le simple fait de la grève légale ou illégale ne rompt pas, *per se*, le contrat de travail.

Une question qui a été longtemps controversée en jurisprudence avant que la Cour suprême ne rende sa décision dans l'affaire *Commercial Photo Service Inc.*⁴ était l'étendue exacte du pouvoir de congédiement de l'employeur pour participation du salarié à une grève illégale⁵. La Cour suprême a décidé que le salarié pouvait, nonobstant le maintien de son statut en vertu du Code, être congédié s'il participait à une grève illégale⁶. Malgré que, aujourd'hui, cette question n'ait peut-être plus sur le plan pratique l'intérêt qu'elle pouvait susciter, il est pour le moins intéressant de considérer l'analyse académique et historique qu'en fait l'auteur.

La grève produit aussi certains effets sur la situation financière du salarié. Dans la dernière partie de son étude, l'auteur examine ces effets sur certaines prestations sociales, comme l'assurance-chômage, l'aide-sociale et le supplément au revenu de travail, ainsi que sur les avantages sociaux pouvant découler d'une convention collective.

L'auteur conclut que nous sommes rendus à l'ère de la grève-suspension et dit espérer maintenant une protection du gréviste contre le congédiement:

«Ne devrait-on pas, au-delà de cette protection de salariat contre la rupture automatique, espérer une protection du gréviste contre le congédiement? Puisque la participation à une grève légale constitue d'ores et déjà l'exercice d'une activité protégée, cette interrogation ne s'élève évidemment qu'en contexte de grève illégale.

À notre avis, il serait certes préférable de laisser au commissaire du travail et au Tribunal du Travail le soin de déterminer dans chaque cas si un congédiement pour simple participation à une grève illégale est justifié. Certains soutiennent qu'en ce faisant ces deux juridictions spécialisées exerceraient les fonctions d'un arbitre. Et pourquoi pas, s'il s'agit là d'un moyen d'empêcher que la «peine capitale» qu'est la perte d'emploi ne frappe celui qui exerce des activités syndicales?»

L'étude de M. Nadeau est d'abord un instrument de travail. Utile par ses références jurisprudentielles et doctrinales diverses, cet instrument incite le lecteur à une réflexion plus approfondie des effets de la grève et de son encadrement général. L'auteur constate de façon objective l'évolution du droit du travail dans ce domaine. Comme observateur, il soumet simplement ses suggestions. Cette étude n'impose pas une vision purifiée d'un système idéal de relations de travail. En dernière analyse, il appartient donc au lecteur de tirer ses propres conclusions à la suite de ce constat objectif.

Luc MARTINEAU,
avocat
à Montréal.

⁴ *Op. Cit.*, note 1.

⁵ Voir par exemple: *Vandal c. Ambulance Paul-Georges Godin Ltée*, (1976) T.T. 141; *Agence Provinciale (Québec) 1972 Inc. c. Alain*, (1977) T.T. 155 et (1977) C.S. 689; *Mussens Equipment Ltd. c. Pelletier*, (1978) T.T. 73; *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, (1978) T.T. 8 et (1978) C.A. 416.

⁶ Comparer par ailleurs à la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Commercial Photo Service, op. cit.*, note 1, cette autre décision de la Cour au même effet: *Douglas Aircraft Company of Canada Ltd. c. Andrew McConnel et al*, (1979) 29 N.R. 109.