

COMMENTS

COMMENTAIRES

Droit à la grève et droit à la sécurité sociale: perspectives nouvelles

Le statut juridique du gréviste pose maints problèmes, tant théoriques que pratiques. Ainsi, on a discuté longuement d'un droit du gréviste à son emploi, pendant et après le règlement du conflit, de l'incidence de l'illégalité de la grève sur ce droit, *etc.*¹ L'attention a porté principalement sur le conflit entre le droit du gréviste à faire la grève d'une part et le droit du patron de combler les postes des grévistes, sur une base temporaire ou permanente, et le droit des tiers d'accepter ces offres d'emploi, au risque de se faire qualifier de *scabs*. Le résultat net de ces discussions semble être à l'effet que le droit du gréviste à son emploi est passablement aléatoire.

Nous aimerions traiter ici du conflit potentiel entre le droit de faire grève et le droit à l'aide sociale reconnu par la loi à toute personne dont les besoins dépassent les revenus.² Il est vrai que la loi exclut certaines catégories de personnes, comme les étudiants par exemple, qui se retirent volontairement du marché du travail.³ Mais peut-on placer sur le même pied le droit d'étudier — lequel n'est qu'une sous-catégorie de la liberté de mouvement et d'action — et le droit de recourir à la grève? Comment en effet peut-on soutenir que

¹ Voir D'Aoust et Rousseau, *L'article 98 du Code du travail et le droit du gréviste à son emploi* (1974) 34 R.du B. 550; D'Aoust, "Le droit du gréviste à son emploi selon notre code du travail", *Le Devoir*, 6 juin 1975, à la p.5; Brody et Delorme, "Le statut du gréviste à l'issue d'un conflit de travail", *Le Devoir*, 18 juillet 1975, à la p.5.; D'Aoust, "Le droit du gréviste à son emploi", *Le Devoir*, 25 juillet 1975, à la p.5; D'Aoust, "Le conflit de la Mussens et le droit du gréviste à son emploi", *Le Devoir*, 13 jan. 1977, à la p.5.

² Voir la *Loi de l'aide sociale*, L.Q. 1969, c.63, art.3: "3. L'aide sociale est accordée sur la base du déficit qui existe entre les besoins d'une famille ou d'une personne seule et les revenus dont elle dispose, pourvu qu'elle n'en soit pas exclue en raison de la valeur des biens qu'elle possède."

³ *Ibid.*, art.7: "7. Pour les fins de l'article 6, une famille ou une personne seule est réputée ne pas être privée de moyens de subsistance lorsque le chef de cette famille ou cette personne détient un emploi régulier, à plein temps ou à temps partiel, ou un emploi saisonnier, travaille pour son propre compte ou fréquente une institution d'enseignement.

Toutefois, une famille ou personne seule est censée être privée de moyens de subsistance lorsque le chef de cette famille ou cette personne

le gréviste s'est effectivement retiré du marché du travail, alors qu'il ne renonce même pas à son emploi?⁴ Il est vrai qu'un retour aux études peut être forcé, si c'est une condition *sine qua non* pour conserver son emploi, ou même pour trouver un emploi quelconque. Mais la *Loi de l'aide sociale* prévoit ce cas.⁵

Quant au gréviste, ses chances d'obtenir de l'aide sociale sont minces, sinon pratiquement inexistantes, comme on le verra bientôt. Cela pose un sérieux problème en ce que la loi confond le "gréviste-chef de famille" et ses dépendants, ces derniers étant exposés au dénuement parce que le premier exerce un droit reconnu et protégé par le *Code du travail*.⁶ D'autre part, si l'on aide le gréviste, on aide par le fait même la partie syndicale au détriment de l'employeur. Il y a donc conflit possible entre différentes politiques gouvernementales.

Dans une première partie, nous explorerons brièvement l'influence que pourrait avoir une politique d'aide sociale généreuse envers les grévistes, sur la durée et l'issue des arrêts de travail. Ensuite, nous analyserons l'état de la législation et de la pratique administrative en la matière.

1. Incidence de l'aide extérieure à une partie sur l'issue d'une grève

L'incidence de l'aide extérieure aux grévistes a été étudiée en profondeur par deux spécialistes, Thieblot et Cowin.⁷ Reprenant le modèle de Cartter^{7a} ils écrivent:

accomplit un travail approuvé par le ministre et dont le but principal est sa formation ou sa réadaptation ou a quitté un emploi régulier pour poursuivre des études en vertu d'un programme de formation ou de réadaptation approuvé par le ministre.

Une famille ou personne seule est aussi censée être privée de moyens de subsistance lorsque le chef de cette famille ou cette personne est incapable, en raison de son état physique ou mental, de combler par son travail les besoins ordinaires et spéciaux de sa famille, ou ses propres besoins s'il s'agit d'une personne seule."

⁴ Se retirer du marché du travail signifie renoncer à chercher un emploi, sans considération du fait que la personne ait été congédiée ou mise à pied, ait démissionné ou n'ait jamais occupé un emploi, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. A ce sujet, voir le concept de participation à la main d'oeuvre dans Ostry et Zaidi, *Labour Economics in Canada* 2e éd. (1972), aux pp.7-8.

⁵ L.Q. 1969, c.63, art.7(2).

⁶ La loi définit le "chef de famille" comme le pourvoyeur principal et habituel de l'unité familiale. *Ibid.*, art.1(c).

⁷ Thieblot, Jr. et Cowin, *Welfare and Strikes. The Use of Public Funds to Support Strikers*, Labor Relations and Public Policy Series, Report No.6, University of Pennsylvania Press, Philadelphia (1972).

^{7a} *Infra*, note 9.

If it seems logical to assume that the existence of tax supported benefits for strikers can tip the bargaining scales in favor of strikers, it appears utterly realistic to understand that they contribute substantially to the resolve of strikers to remain out once they have left their jobs, and to hold out for their demands instead of compromising the issues in the hope of achieving early settlement ...⁸

Le but avoué de leur recherche était d'évaluer empiriquement l'influence de l'aide sociale aux grévistes. Quant à nous, nous voulons simplement dans cette première partie illustrer la problématique de la question.

Plusieurs auteurs ont bâti des modèles économiques de la négociation collective et du phénomène de grève.⁹ Ces modèles ont une faiblesse commune: ils ne sont pas "opérationnels". Cependant, certains ont une forte capacité d'illustration, notamment celui de Hicks, que nous allons présenter brièvement et que nous adapterons à nos fins.

Ce modèle repose sur deux idées fondamentales. Premièrement, plus le taux de salaire exigé par le syndicat est élevé, plus il est coûteux de céder pour l'employeur, et donc plus grande est sa volonté de résister. Deuxièmement, plus longue est la durée estimée de la grève, plus l'employeur sera tenté de céder. *Ceteris paribus*, l'attitude patronale est donc fonction de deux variables, agissant en sens contraire. En effet, le syndicat qui envisage un recours à la grève place l'employeur devant l'alternative suivante: ou bien il consent à payer un salaire plus élevé que celui qu'il aurait librement accepté, réduisant d'autant ses profits futurs, ou bien il supporte le coût direct et immédiat d'un arrêt de travail. Il choisira la solution la moins onéreuse.¹⁰ Quant aux salariés, ils ont eux aussi à choisir entre deux maux. L'un est la perte immédiate résultant d'un arrêt de travail; l'autre est de recevoir dans l'avenir des salaires plus bas que ceux espérés.

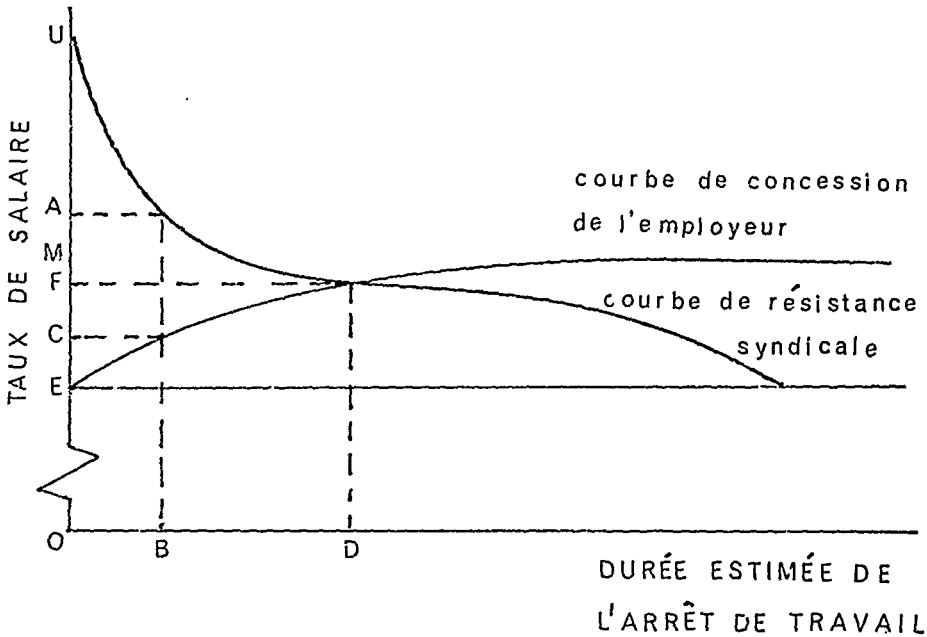
⁸ *Supra*, note 7, à la p.26.

⁹ Consulter Pigou, *The Economics of Welfare* 4e éd. (1932), aux pp.451-60; Hicks, *The Theory of wages* 2e éd. (1963), aux pp.136 et ss. (1ère éd. en 1932); Shackle, *Expectation in Economics* (1949) aux pp.101 et ss.; Pen, *A General Theory of Bargaining* (1952) 42 *Am.Econ.Rev.* 24; Chamberlain et Schilling, *The Impact of Strikes* (1954); Chamberlain, *A General Theory of Economic Process* (1955); Schelling, *An Essay On Bargaining* (1956) 46 *Am. Econ. Rev.* 281; Wagner, *A Unified Treatment of Bargaining Theory* (1957) 23 *Southern Econ.J.* 380; Stevens, *On the Theory of Negotiation* (1958) 72 *Q.J. Econ.* 77; Bierman, Bonini, Fouraker et Jaedicke, *Quantitative Analysis for Business Decisions*, éd.rev. (1965), aux pp.226-39. Quelque-uns de ces modèles sont résumés et critiqués par Cartter, *Theory of Wages and Employment* (1959), aux pp.116 et ss.

¹⁰ Hicks, *supra*, note 9, à la p.141.

La réaction des deux parties peut s'illustrer graphiquement comme suit:

FIGURE 1



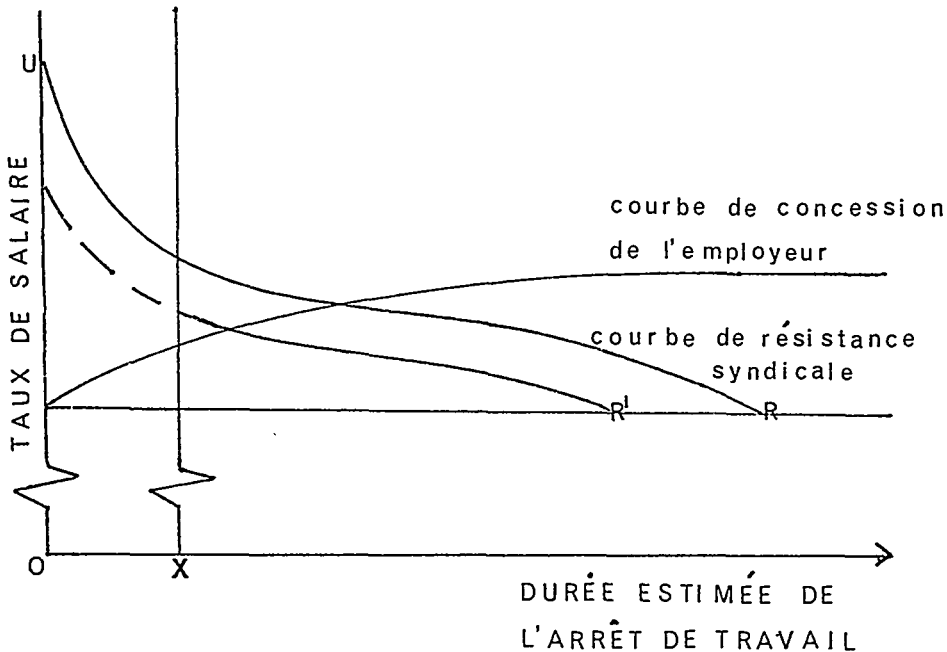
OE représente le taux de salaire que l'employeur aurait consenti à payer en l'absence de contrainte syndicale, tandis que OU est le taux exigé par le syndicat au départ. Ces deux courbes représentent l'attitude *ex ante* des parties. Ainsi, le syndicat exigerait OA seulement, comme dernier compromis, s'il estimait que la grève durerait OB unités de temps. Par ailleurs, avec une estimation identique, l'employeur n'est prêt à concéder qu'un salaire OC. Il y aura donc arrêt de travail. Le conflit se prolongera jusqu'au point OD, et le taux de salaire sera établi à OF, si les attitudes initiales des parties ne se modifient pas en cours de route.¹¹ Par ailleurs, au salaire OM la courbe de concession de l'employeur devient horizontale; cela signifie qu'il est prêt à arrêter le travail pendant une période de durée indéfinie, c'est-à-dire à fermer ses portes, plutôt que de se rendre à une telle exigence.

¹¹ C'est d'ailleurs une faiblesse du modèle de ne pas tenir compte de l'ajustement du comportement des acteurs pendant le déroulement du conflit, si ce n'est que dans une mesure fort limitée. Voir, par exemple, Hicks, *supra*, note 9, à la p.145.

Supposons maintenant que l'arrêt de travail est commencé (peu importe à l'initiative de quelle partie). Supposons que les unités de temps se mesurent en journées. Après x jours de grève les parties réévaluent leur position, compte tenu du fait que l'alternative offerte à chacune *n'a de sens que pour l'avenir*. En d'autres termes, seules les pertes de salaires ou de profits à venir (après les x jours) font contreponds aux compromis salariaux éventuels.

Naturellement, les pertes passées influencent la réévaluation de la situation par les parties, au point x du temps. Ainsi, les privations ou l'endettement subis par les salariés peuvent les rendre moins coriaces. Il en va de même pour l'employeur, *mutatis mutandis*. Cela signifie que les travailleurs seraient prêts à diminuer leurs exigences plutôt que d'entreprendre une seconde période de x jours de grève. Graphiquement, la courbe de résistance du syndicat se déplace vers la gauche, de R en R^1 (voir figure 2).

FIGURE 2



Ceteris paribus, la grève sera plus courte, et le taux de salaire moins élevé que prévu initialement. Mais une aide financière extérieure (caisse de grève, aide sociale, assurance-chômage, etc.) qui épongerait les pertes subies par les travailleurs annulerait, en tout ou en partie, le glissement de R vers la gauche. Si cette aide exté-

rieure palliée à la perte du salaire à partir du point x , R se déplacerait même vers la droite. Il semblerait donc que l'aide extérieure aux grévistes soit un facteur d'augmentation des salaires et de prolongement des grèves. Mais sont-ce là ses seuls effets? Certainement pas.

a) *Effets sur l'employeur*

Si la main-d'oeuvre utilisée par l'employeur est difficilement remplaçable parce que très spécialisée, cela signifie que l'arrêt de travail paralyse l'entreprise. Le coût de la grève en est d'autant augmenté, l'engagement de main-d'oeuvre temporaire étant impossible.

Mais en même temps, les secours apportés aux grévistes lui sont bénéfiques car il y a alors moins de chances qu'une fraction importante de ses effectifs la quitte définitivement pour occuper un autre emploi. D'autre part, si la grève doit se terminer éventuellement, il est également essentiel que les ex-grévistes reviennent au travail sans être brisés moralement ou financièrement. Après tout, l'analogie entre la grève et la guerre a ses limites.

Par ailleurs, si la main-d'oeuvre est remplaçable aisément, l'entreprise est dans une position plus favorable. On peut alors se demander s'il n'est pas socialement désirable de rétablir quelque peu l'équilibre par des secours aux travailleurs momentanément mis au ban de l'entreprise.

b) *Effets sociaux*

L'arrêt de travail comporte des conséquences qui dépassent la stricte relation de travail. Le travailleur est en effet membre de la société globale. A ce titre, il n'est pas indifférent que sa situation financière se détériore ou que sa santé mentale se dégrade à la suite d'une grève prolongée. Il n'est pas indifférent non plus que l'unité de vie (famille ou autre) à laquelle il se rattache vole en éclats. De tels coûts ne sont pas totalement supportés par les parties directement en cause; on ne saurait donc exclure *a priori* toute forme d'intervention extérieure. Cette observation vaut d'ailleurs lorsque c'est la survie de l'entreprise qui est mise en péril par un syndicat puissant. En ce cas, la société fera sentir son poids dans l'autre plateau de la balance.

En bref, l'intervention de l'état ne produira pas nécessairement une amélioration du bien-être de la société au sens de Pareto.¹² En

¹² Une amélioration *potentielle* du bien-être de la société résulte d'un changement social dont le gain net *pourrait* être redistribué de façon à ce

d'autres termes, on ne peut prouver que l'admissibilité des grévistes aux prestations de l'aide sociale serait dans l'ensemble bénéfique à la société, mais on ne peut prouver le contraire non plus.¹³ Dans ces conditions, nous croyons que la question doit être résolue par le processus démocratique.

2. Le droit d'un gréviste à l'aide sociale: état actuel du droit

Au Québec, le gréviste n'avait, jusqu'à tout récemment, aucun droit à l'aide sociale. C'était en tout cas la politique administrative suivie par les fonctionnaires des Affaires sociales.¹⁴ En février 1975, une décision de la Commission d'Appel de l'Aide et des Allocations Sociales rejetait cette règle générale.¹⁵ Dès lors, l'état de gréviste n'est plus en soi un motif suffisant de refus de l'aide sociale.¹⁶ Dans la décision précitée, la Commission d'Appel a d'abord

qu'au moins une personne améliore son bien-être individuel sans qu'aucune autre ne voie le sien diminuer.

Ce concept, ainsi que d'autres qui lui sont apparentés ont été développés par les économistes spécialisés dans l'économie de bien-être (*welfare economics*).

¹³ Cette question a été analysée dans le contexte britannique. Consulter Gennard et Lasko, *Supplementary benefit and strikers* (1974) 12 Br.J.Ind. Rel.1; Durcan et McCarthy, *The State Subsidy Theory of Strikes: An Examination of Statistical Data for the Period 1956-1970* (1974) 12 Br.J.Ind. Rel.26; Cole, *The Financing of the Individual Striker: A Case Study in the Building Industry* (1975) 13 Br.J.Ind.Rel.94.

En général, il ressort de ces articles que la corrélation entre l'augmentation du nombre et de la durée des grèves et l'octroi de l'aide publique (aide sociale, assurance-chômage, etc.) aux grévistes est difficilement prouvable ou du moins n'est certes pas évidente. Par ailleurs, dans l'optique où ce support financier aux grévistes aurait quelque impact, il ne pourrait avoir que peu d'influence sur le nombre et la durée des grèves, d'autres variables souvent plus importantes agissant sur l'évolution du conflit.

¹⁴ Cela ressort implicitement des propos tenus par l'Honorable Claude Forget à l'Assemblée Nationale. Voir *Journal des Débats*, 3e sess., 30e Lég., le 3 déc. 1975, 2339.

¹⁵ Dossier no 35-05338, décision rendue le 5 février 1975.

¹⁶ Voir *infra* de ce texte pour la règle présentement en vigueur. Il est d'ailleurs curieux que le *lock-out* était déjà considéré comme justifiant l'abandon d'un emploi. Voir *Manuel de Procédure*, ministère des Affaires sociales, Rev.5-71, section 3.3.1.1, à la p.22. On aimerait savoir un peu en quoi le fait que l'employeur ait pris l'initiative d'ouvrir les hostilités modifie les besoins du gréviste et de sa famille et change l'influence possible de l'aide extérieure sur la durée du conflit de travail. Cette interrogation conserve tout son poids si on considère le *lock-out* comme la fermeture de l'établissement décrétée par l'employeur suite à une déclaration de grève. Dans ce cas,

établi que l'admissibilité du requérant devait être examinée en un premier temps, et la cause du besoin d'aide sociale en un second temps. Vu l'importance de cette décision, il convient de la résumer brièvement.

a) *Admissibilité à l'aide sociale*

Pour déterminer le droit d'un citoyen à une allocation d'aide sociale, les conséquences socio-politiques ou socio-économiques de l'octroi d'une aide à une personne n'entrent pas en ligne de compte, ces conséquences n'étant pas une condition d'admissibilité prévue par la loi. Son droit dépend uniquement et entièrement de sa situation de fait.¹⁷

Le droit d'une famille à l'aide sociale procède des articles 6, 8 ou 9 de la *Loi de l'aide sociale*. Selon l'article 6, une famille (ou une personne seule) a droit de recevoir de l'aide sociale si elle est "privée de moyens de subsistance". L'article 7 établit une présomption à l'effet que tel n'est pas le cas "lorsque le chef de cette famille ou cette personne détient un emploi...". La Commission d'Appel décide qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre la détention d'un emploi et son occupation effective. "Un travailleur en grève, bien qu'il ne l'occupe pas, conserve toujours son emploi."¹⁸

D'autre part, le troisième aliéna de l'article 7 n'est d'aucun secours. Cette disposition couvre l'incapacité physique ou mentale de travailler et ne saurait s'appliquer à une fermeture d'usine, laquelle par ailleurs, résulte d'une action syndicale dont le gréviste est solidaire. Néanmoins, la "détention" d'un emploi ne fonde qu'une présomption relative d'auto-suffisance. L'individu a droit à l'aide sociale si, en son absence, il est susceptible de perdre son emploi. Il en va de même si sa santé est en danger ou si sa situation risque de le conduire au dénuement total. Dans ces trois cas, il recevra de l'aide sociale pour combler ses besoins spéciaux (article 8) ou ses besoins ordinaires et spéciaux (article 9). Ce sont là des questions de fait, et chaque cas doit être analysé à la lumière des circonstances qui s'y rattachent.

l'employeur conserve le droit de poursuivre les opérations; par conséquent, la décision de fermer ne saurait être examinée isolément. Dans un cas comme dans l'autre, les conduites des parties sont interdépendantes.

¹⁷ Voir *supra*, note 15, à la p.5.

¹⁸ *Ibid.*, à la p.6. Aucune mention n'est faite de l'art.98 du *Code du travail*.

b) *L'abandon d'emploi et la grève*

L'article 12(a) prévoit que l'aide sociale peut être refusée ou retirée au bénéficiaire qui, sans raison suffisante, refuse ou abandonne un emploi. Citons ici la décision:

La Commission considère qu'il doit être admis que l'appelant a abandonné son emploi au sens de l'article précité. Cet article lui apparaît avoir été stipulé en fonction du caractère résiduaire de la loi. Il a pour but d'inciter des personnes à se procurer des revenus au moyen de l'occupation d'un emploi, occupation donnant lieu à une rémunération. Il vise donc une cessation temporaire de l'occupation d'un emploi telle que celle qui survient lors d'une grève, cessation qui prive de la rémunération attachée à l'emploi.

La Commission retient en outre que le requérant a volontairement abandonné son emploi. Il doit être présumé qu'il était solidaire de l'action syndicale qui a décidé de la grève et qu'il acceptait les mécanismes qui ont amené la prise d'une telle décision.

Même s'il doit être admis que l'appelant a abandonné son emploi, la Commission estime cependant qu'il avait une raison suffisante de le faire. Il exerçait en effet à cette époque un droit reconnu dans notre société soit le droit de grève. Son abandon d'emploi était par ailleurs intimement lié à l'exercice de son droit, un tel exercice impliquant nécessairement un abandon temporaire d'un emploi ...¹⁹

Parce que, finalement, la Commission d'Appel a accordé l'aide sociale au requérant, on serait tenté de croire que, dans l'optique syndicale, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. Mais, l'argumentation de la Commission nous semble discutable à certains points de vue.

D'abord, il est de moins en moins admis que la grève consomme la rupture du contrat individuel de travail, cette rupture fût-elle considérée comme temporaire. Certes, elle entraîne la suspension des obligations des parties au contrat, et encore cela n'est vrai que pour les obligations fondamentales.²⁰ Mais nous n'espérons pas faire ici justice de la conception traditionnelle de l'effet de la grève sur le contrat de travail.

En second lieu, nous estimons qu'il est déplacé (et pour tout dire réactionnaire) de concevoir l'exercice d'un droit comme une excuse permettant d'éviter la perte d'un autre droit. On conçoit aisément qu'en se prévalant d'un droit on aliène sa liberté dans le domaine où le droit est exercé. Il en est ainsi de l'individu qui dispose

¹⁹ *Ibid.*, à la p.8.

²⁰ Sur cette question, consulter *McGavin Toastmaster Ltd v. Ainscough et al.*, [1975] C.L.L.C. 14,277 (C.S.C.), conf. (1974) 3 W.W.R. 114 (B.C.C.A.) et (1973) 4 W.W.R. 505 (B.C.S.C.).

Dans le contexte, ce sont les décisions des tribunaux de Colombie britannique qui sont les plus intéressantes.

de son bien par *abusus* ou encore de la personne qui contracte mariage. Mais le lien est moins immédiat entre le droit à l'aide sociale et le droit de faire grève. Ce seraient plutôt quant à nous des libertés fondamentales inaliénables.

Lier les deux catégories de droits peut d'ailleurs avoir des conséquences vicieuses. Considérons le cas d'un salarié qui bénéficie déjà d'une allocation d'aide sociale parce que ses revenus ne suffisent pas à combler ses besoins et ceux de sa famille. Si l'on peut en principe envisager de lui retirer l'aide sociale parce qu'il abandonne son emploi, n'y a-t-il pas là une incitation aux salariés démunis à voter contre la grève, sans considération du mérite des revendications syndicales? Ce serait faire du droit de grève un droit de classe. Ne l'est-il pas suffisamment à l'heure actuelle?

Au demeurant, le droit de grève est un droit collectif, mais il est exercé par des individus. L'aide sociale étant accordée à la famille, à travers son chef pour ainsi dire, n'est-il pas quelque peu odieux de mettre en balance la solidarité syndicale avec les responsabilités familiales? Le dilemme peut d'ailleurs se poser non seulement au moment du vote, mais en cours de grève. En effet, si l'employeur demeure libre de faire fonctionner son entreprise, le travailleur — syndiqué ou non, à l'emploi de l'entreprise ou non — conserve le droit d'y travailler. S'il s'y refuse, cela sera-t-il considéré comme un refus ou une négligence d'exercer un droit aux termes de l'alinéa d) de l'article 12?

Que dire maintenant de la légalité de la grève? Dans le cas sous étude, comme dans les autres que nous rapportons ci-dessous la grève était légale.²¹ Certes, il serait difficile dans notre système juridique de revendiquer des droits pour celui qui participe librement et activement à une activité illégale, fût-elle collective. Mais qu'en serait-il du "gréviste malgré lui"? Jusqu'à quel point ne serait-il pas forcé de pousser ses efforts personnels pour continuer à travailler afin de conserver son droit à l'aide sociale? On demeure pantois devant une hypothèse semblable.

Quoi qu'il en soit, il faut noter que l'évolution jurisprudentielle qui s'était manifestée en 1975 a été neutralisée par une modification des règlements de l'aide sociale. L'article 1.04 se lit:

1.04 Est considéré:

...

b) abandonner un emploi au sens du même article [*i.e.* l'article 12 de

²¹ Dossier no 42-05656, décision rendue le 8 déc. 1975; dossier no 41-05837, décision rendue le 17 nov. 1975; dossier no 35-05874, décision rendue le 31 oct. 1975; dossier no 35-05870, décision rendue le 31 oct. 1975; dossier no 42-05648, décision rendue le 4 juin 1975; dossier no 35-05338, décision rendue le 5 fév. 1975.

la *Loi de l'aide sociale*] l'adulte qui, pour avoir perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif au sens de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, n'est pas admissible à des prestations en vertu de cette *Loi* ou ne pourrait l'être.²²

Ces critères d'exclusion sont énumérés à l'article 44 de la *Loi concernant l'assurance-chômage au Canada*:

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerçait un emploi n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant que ne s'est pas réalisée l'une des éventualités suivantes, à savoir:
- a) la fin de l'arrêt du travail;
 - b) son engagement de bonne foi à un emploi exercé ailleurs dans le cadre de l'occupation qui est habituellement la sienne;
 - c) le fait qu'il s'est mis à exercer quelque autre occupation d'une façon régulière.
- (2) Le paragraphe (1) n'est pas applicable si le prestataire prouve
- a) qu'il ne participe pas au conflit collectif qui a causé l'arrêt du travail, qu'il ne le finance pas et qu'il n'y est pas directement intéressé; et
 - b) qu'il n'appartient pas au groupe de travailleurs de même classe ou de même rang dont certains membres exerçaient, immédiatement avant le début de l'arrêt du travail, un emploi à l'endroit où s'est produit l'arrêt du travail et participent au conflit collectif, le financent ou y sont directement intéressés.
- (3) Lorsque des branches d'activités distinctes qui sont ordinairement exercées en tant qu'entreprises distinctes dans des locaux distincts, sont exercées dans des services différents situés dans les mêmes locaux, chaque service est censé, aux fins du présent article, être une usine ou un atelier distinct.
- (4) Dans la présente loi, "conflit collectif" désigne tout conflit, entre employeurs et employés ou entre employés, qui se rattache à l'emploi ou aux modalités d'emploi de certaines personnes ou au fait qu'elles ne sont pas employées.²³

Le lieutenant-gouverneur en conseil a "légiféré par référence"; il a "importé" dans une loi provinciale une disposition d'une loi du Parlement fédéral. Par conséquent, les décisions arbitrales portant sur cette disposition sont également pertinentes puisqu'elles définissent le sens et la portée qu'elle avait au moment de son incorpo-

²² Règ. de l'aide sociale adopté en vertu de la *Loi de l'aide sociale*, Règ. 75-670 (1975) 107 Gaz.off.Qué. II, 6455 (no 47, 22/12/75). Arrêté en conseil 5581-75, 17 déc. 1975, publié à (1975) 107 Gaz.off.Qué. II, 6455, entré en vigueur le 1er janvier 1976.

²³ S.C. 1971, c.48. L'art.44 correspond à l'art.63 de l'ancienne *Loi concernant l'assurance-chômage*, S.R.C. 1970, c.U-2.

ration dans la loi provinciale.²⁴ Il serait trop long de tracer ici les grandes lignes de cette jurisprudence; on en trouvera ailleurs une exposition.²⁵ Dans l'ensemble, il apparaît que la nouvelle réglementation ramène le gréviste à la situation d'avant 1975.

Au surplus, la nouvelle règle est un expédient commode du point de vue financier. En effet, ou bien le gréviste a droit aux prestations d'assurance-chômage ou il n'y a pas droit. Dans le premier cas, il a droit à l'aide sociale, mais il n'en a (pratiquement) pas besoin; dans le second cas il n'y a tout simplement pas droit, ainsi que ses dépendants. Or, nous avons vu que l'effet de l'aide sociale aux grévistes sur l'issue de la grève est incertain. Par contre, les effets de la pauvreté et du dénuement, peu importe leur cause, sont visibles. En conséquence, on peut se permettre de douter de la sagesse du recul de l'état, en réaction à l'évolution jurisprudentielle qui s'était dessinée en 1975.

Nous avons vu que l'état, tant au niveau fédéral que provincial, veut autant que possible conserver sa neutralité dans les conflits de travail, c'est-à-dire laisser libre cours au jeu des forces économiques des parties en présence. C'est pourquoi d'aucuns seront favorables à cette action. Mais il est certes légitime de remettre en question le bien-fondé de cette neutralité, tout comme jadis on a mis de côté le principe de la liberté individuelle en matière de contrat de travail au profit du régime de négociation collective. Aussi, on ne saurait écarter *a priori* tout projet de modification des lois et des règlements qui aurait pour effet d'affecter le soi-disant équilibre des forces comme ce serait le cas, pour donner quelques exemples, de l'aide sociale aux grévistes, d'une loi *anti-scab*, ou de l'établissement de la formule Rand obligatoire.

Claude D'Aoust* et Louis Leclerc**

²⁴ La valeur des décisions arbitrales subséquentes est plus problématique. Il semble en tout cas plus certain qu'un amendement à la disposition elle-même serait sans effet sur notre *Loi de l'Aide Sociale* et les règlements qui s'y rattachent. Sur ce point voir Driedger, *The Construction of Statutes* (1974), aux pp.189-90.

Dans la même logique, on devrait conclure qu'un revirement de la jurisprudence subséquente serait également sans effet. Voir également Edgar, *Craies, on Statute Law* 7e éd. (1971), aux pp. 29-32.

²⁵ Voir Commission d'Assurance-Chômage, *Exposé des principes régissant l'Admissibilité aux prestations*, Guide technique no 8, Information Canada, Ottawa (1975), nos 1-600 à 1-696. On pourra aussi consulter Hickling, *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England* (1975).

* Professeur agrégé, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal.

** B.Sc. (Pol.), B.Sc. (Rel. Industrielles), étudiant à la maîtrise, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal.