

La Cour suprême du Canada se penche à nouveau sur la liberté d'expression dans le contexte d'un conflit de travail

Par Catherine Maheu



La distribution de tracts syndicaux lors d'un conflit de travail : oui, mais où et comment?

L'automne dernier, la Cour suprême du Canada rendait deux jugements d'importance sur la question de la liberté d'expression de personnes syndiquées lors d'un conflit de travail. Pour une deuxième fois, la Cour se penchait plus particulièrement sur l'exercice de ce droit garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés* sur des lieux « secondaires » ou « neutres », c'est-à-dire, nullement visés par le conflit de travail.

En effet, à maintes reprises, la Cour suprême a déjà reconnu qu'il était essentiel pour le bien-être des employés, des relations de travail et de la société en général que les syndicats et leurs membres informent le grand public sur les enjeux et les circonstances d'un conflit de travail, et tentent ainsi de gagner l'appui du public dans leur quête de meilleures conditions de travail. Dans ce contexte, la Cour suprême reconnaissait que le piquetage constituait une forme acceptable de l'exercice du droit à la liberté d'expression.

Pourtant, si dans le cadre de l'exercice de la négociation collective, il est généralement reconnu et accepté que les parties peuvent exercer, l'une contre l'autre, des moyens de pression économiques tels que la grève, le lock-out, le piquetage et la distribution de tracts ou de feuillets, qu'en est-il lorsque ces moyens de pression s'étendent à

des établissements de l'employeur non visés par la grève ou à de tierces personnes complètement étrangères au conflit opposant l'employeur au syndicat? Jusqu'où, donc, s'étend la liberté d'expression du syndicat et de ses membres lors d'un conflit de travail?

En 1986, dans l'affaire *SDGMR c. Dolphin Delivery*,¹ la Cour suprême avait décidé qu'il était raisonnable d'empêcher les activités de piquetage d'un syndicat de manière à limiter le conflit aux parties elles-mêmes. Ainsi, selon la Cour, les activités de piquetage « secondaire » du syndicat aux établissements appartenant à un

¹ [1986] 2 R.C.S. 573

Sommaire

La distribution de tracts syndicaux lors d'un conflit de travail : oui, mais où et comment?	1
L'arrêt K-Mart	2
L'arrêt Allsco	3
Le piquetage classique c. la persuasion pacifique	4
Toute distribution de tracts n'est pas permise	6
La Cour suprême se prononce	6
Application québécoise des arrêts K-Mart et Allsco	7
Une question de fait	7



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

autre employeur, dans le but de lui nuire alors qu'il n'est pas directement concerné, allaient au-delà de l'exercice du droit à la liberté d'expression protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Qu'en est-il cependant de la distribution par des personnes syndiquées de tracts ou de feuillets au public se trouvant sur les lieux d'établissements secondaires de l'employeur visé où il n'y a pas, toutefois, de grève ou de lock-out, ou sur les lieux appartenant à d'autres employeurs qui ne sont pas du tout concernés par le conflit de travail?

Il s'agit là de la question précise que la Cour suprême était appelée à trancher dans l'affaire *T.U.A.C., section locale 1518 c. K-Mart Canada Ltd* (« *K-Mart* ») et dans l'affaire *Allsco Building Products Ltd. c. T.U.A.C., section locale 1288P* (« *Allsco* »).²

L'arrêt *K-Mart*

K-Mart exploitait onze établissements en Colombie-Britannique, dont deux étaient syndiqués et

représentés par les Travailleurs et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (« le Syndicat »).

Lors d'un conflit de travail entourant la négociation d'une première convention collective, K-Mart décida de mettre en lock-out les employés de ses deux établissements syndiqués. Des membres du Syndicat ont alors distribué des tracts devant les neuf autres établissements de K-Mart non visés par le lock-out.

Par groupes de 2 à 12 employés, les divers membres du Syndicat se tenaient à une distance de 2 à 20 pieds de l'entrée des magasins, et donnaient les tracts imprimés aux clients potentiels qui se trouvaient sur les lieux.

Deux types de tract ont été distribués. Le premier visait à informer la clientèle des pratiques déloyales reprochées à K-Mart dans le cadre du conflit de travail. Le deuxième, visait à inciter les consommateurs à aller faire leurs achats ailleurs et à boycotter les magasins K-Mart.

La distribution des tracts n'a pas empêché les employés des divers magasins d'entrer au travail, et n'a pas gêné la livraison des marchandises par les fournisseurs de ces magasins. La preuve révélait de plus que la distribution des tracts s'était déroulée sans acte d'intimidation physique ou verbale de la part des membres du Syndicat. Malgré ceci, K-Mart cherchait à faire cesser les activités de distribution de tracts que les membres du Syndicat avaient entreprises.

La cause fut d'abord entendue par la Commission des relations industrielles de la Colombie-Britannique (« la Commission »), qui eut à interpréter les dispositions applicables du *Labour Relations Code* de cette province.

Or, comme le *Labour Relations Code* vise à réduire au minimum les effets des conflits de travail sur les personnes qui n'y sont pas parties, les activités de piquetage d'un syndicat y sont restreintes. Ainsi, il est formellement interdit à un syndicat de s'adonner à des activités de piquetage au lieu de travail secondaire d'un employeur, c'est-à-dire, à un établissement de l'employeur non visé par le conflit de travail et où il n'y a pas de grève ou de lock-out. En

² Jugement numéro 26209 et Jugement numéro 26204

Catherine Maheu est
membre du Barreau du
Québec depuis 1994 et se
spécialise en droit du travail



outre, il est interdit à un syndicat de faire du piquetage devant l'établissement d'un employeur neutre, tierce partie au litige entre employeur principal et syndicat.

La définition du terme « piquetage » contenue au *Labour Relations Code* et dont la Commission était alors saisie précisait d'ailleurs ce qui suit :

« Piqueter » ou « piquetage » : Le fait de se trouver au lieu d'affaires, d'activités ou de travail d'une personne ou aux abords de celui-ci dans le but de persuader ou de tenter de persuader quelqu'un de ne pas :

a) entrer dans ce lieu d'affaires, d'activités ou de travail;

b) tenir ou faire le commerce des produits de cette personne;

c) faire des affaires avec cette personne;

s'entend également de tout acte similaire accompli à un tel endroit dans un but équivalent.

En application de ces dispositions, la Commission a conclu que le Syndicat avait fait du piquetage

secondaire et enfreint le Code en distribuant des tracts devant les neuf établissements non visés par le conflit de travail avec K-Mart. Une ordonnance a donc été émise pour empêcher les membres du Syndicat de continuer à faire ce piquetage secondaire.

Portée en appel devant la Cour suprême et la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, puis devant la Cour suprême du Canada, la cause soulevait la question en litige fondamentale de déterminer si l'interdiction du piquetage secondaire prévue au *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique restreignait indûment la liberté d'expression garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans la mesure où il était interdit aux personnes syndiquées de distribuer des tracts aux lieux de travail secondaires de l'employeur dans le cadre d'un conflit de travail.

L'arrêt *Allsco*

Les faits de l'arrêt *Allsco* sont similaires à ceux de l'arrêt K-Mart, à la seule différence que les établissements visés par les activités syndicales n'appartenaient pas au même employeur que celui visé par le conflit de travail.

Allsco Building Products Ltd. était une entreprise de la région de Moncton au Nouveau-Brunswick, oeuvrant dans le domaine de la fabrication de fenêtres en vinyle, de portes et de produits d'extérieur pour la maison. Allsco était aussi le principal fournisseur de quatre entreprises qui vendaient des matériaux de construction ou qui utilisaient les produits fabriqués par Allsco dans la construction de maisons modulaires ou de roulottes (« les entreprises clientes »).

Les quatre entreprises clientes n'étaient pas liées par convention collective avec les Travailleurs et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P (« le Syndicat »), et étaient des parties complètement étrangères au conflit de travail existant entre ce Syndicat et Allsco.

À treize reprises au cours d'une période de trois mois, certains membres du Syndicat ont distribué des tracts à l'extérieur des établissements des quatre entreprises clientes.

Les membres du Syndicat s'approchaient des véhicules arrivant sur les lieux pour remettre les tracts à leurs occupants. La preuve révélait que les membres du Syndicat n'avaient commis aucune intrusion sur la propriété privée des entreprises clientes. Ils ne portaient pas de pancartes, n'empêchaient pas les véhicules d'accéder aux établissements et d'en ressortir, et ne tentaient pas de dissuader les fournisseurs, ou les employés, ni les clients d'entrer dans les établissements des entreprises clientes.

Les tracts ainsi distribués invitaient les consommateurs à y réfléchir à deux fois avant d'acheter les produits fabriqués par Allsco, puisque les employés de la compagnie avaient été mis en lock-out. Les tracts spécifiaient également que les conditions de travail chez Allsco étaient pénibles. Le Syndicat cherchait l'appui du public pour forcer l'entreprise à revenir à la table des négociations.

À l'instar du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique, la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick interdisait aussi le piquetage secondaire ainsi que toute

tentative de la part d'un syndicat de persuader quiconque de cesser de faire des affaires avec un employeur non visé par un conflit de travail.

Toutefois, cette loi prévoyait également qu'un syndicat a, en tout temps, la liberté d'exprimer ses points de vue, pourvu que cette liberté ne soit pas exercée de manière contraignante, intimidante ou menaçante.

En application de ces dispositions de la *Loi sur les relations industrielles*, la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick avait fait droit à une requête en injonction présentée par Allsco et les entreprises clientes afin de faire cesser le piquetage secondaire devant les établissements des tiers non visés par le conflit de travail. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a confirmé le jugement de première instance, et ce jugement fut porté en appel par le Syndicat.

Comme dans l'affaire *K-Mart*, la question en litige fondamentale devant la Cour suprême du Canada était celle de déterminer si l'interdiction prévue à la *Loi sur les relations industrielles* restreignait indûment la liberté d'expression

garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans la mesure où il était interdit aux personnes syndiquées de distribuer des tracts ailleurs qu'au lieu d'affaires de l'employeur visé directement par un conflit de travail.

Le piquetage classique c. la persuasion pacifique

La Cour suprême du Canada a établi, tant dans l'affaire *K-Mart* que dans l'affaire *Allsco*, que la distribution de tracts ou de feuillets était une activité protégée par l'article 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* garantissant la liberté d'expression. Ainsi, selon la Cour, toute restriction de cette activité est, de prime abord, une atteinte à un droit garanti par la Charte.

Toutefois, selon la Cour suprême, la solution aux questions qui lui étaient posées résidait entièrement dans la distinction essentielle à faire entre le piquetage classique et la distribution de tracts aux consommateurs. L'honorable juge Cory, rédigeant les motifs de la Cour dans l'affaire *K-Mart*, s'est d'ailleurs longuement attardé sur cette distinction.

Selon la Cour, le piquetage, comme moyen de pression économique, a l'effet d'une barrière. Il entrave l'accès du public aux biens et services d'une entreprise, ainsi que l'accès des employés à leur lieu de travail et l'accès des fournisseurs au lieu de livraison. Il s'agit d'un message puissant, et parfois coercitif, envoyé à tous à l'effet de ne pas franchir la ligne de piquetage pour ne pas nuire aux syndiqués dans leur lutte contre l'employeur.

Bien qu'il soit largement reconnu que le piquetage classique est une forme d'exercice de la liberté d'expression, il s'agit d'un moyen de pression qui ne peut être permis, s'il est exercé contre une partie neutre au moyen du piquetage secondaire. À cet égard, il convient de reprendre le passage suivant de l'arrêt *Dolphin Delivery* :

« Il est en conséquence nécessaire dans l'intérêt général de la société que le piquetage soit réglementé et parfois, limité. Il est raisonnable d'empêcher le piquetage de manière à limiter le conflit aux parties elles-mêmes. Bien que le piquetage constitue sans aucun doute une arme dont les employés peuvent légitimement se servir contre leur employeur dans un conflit de travail, il ne doit pas être permis d'y recourir pour nuire à d'autres personnes. »

Mais selon la Cour suprême toujours dans l'affaire *K-Mart*, la distribution de tracts aux consommateurs est une activité tout à fait différente du piquetage. À cet égard, le juge Cory s'exprime comme suit :

« La distribution de tracts aux consommateurs est une activité très différente d'une ligne de piquetage. Elle vise à persuader des membres du public d'adopter une certaine ligne de conduite. Elle y tend au moyen d'une discussion informée et rationnelle qui constitue l'essence même de la liberté d'expression. La distribution de tracts ne déclenche pas l'effet de « signal » propre aux lignes de piquetage, et elle ne comporte certes pas le même élément coercitif. Elle n'entrave d'aucune façon significative l'accès aux entrées ou aux sorties des lieux touchés. »

En ce qui a trait plus particulièrement aux dommages financiers que pourraient subir les établissements neutres en raison de la distribution de tracts, le juge Cory écrit :

« Quoiqu'il soit possible que l'entreprise visée par la distribution de tracts subisse une perte de revenus, cela peut fort bien résulter du fait que le public est informé et persuadé de ne pas l'encourager. (...) Qui plus est, les effets préjudiciables découlant de la distribution de tracts ne diffèrent pas des conséquences d'une campagne de boycottage de consommation menée à l'aide de moyens permis. En fait, il est pratiquement impossible d'établir une distinction entre la situation où les consommateurs sont informés et persuadés de ne pas acheter par la distribution de tracts aux points de vente et la situation où ces mêmes consommateurs sont informés et persuadés de ne pas acheter au moyen de tracts expédiés par la poste, d'annonces dans les journaux, de messages sur Internet, de panneaux publicitaires ou d'affiches. »

Comme la distribution de tracts n'empêche pas les employés ou les fournisseurs d'accéder à l'établissement neutre, il s'agit donc, selon la Cour, de l'exercice d'un moyen acceptable et pacifique de persuasion et d'expression.

Toute distribution de tracts n'est pas permise

Toutefois, la Cour suprême est bien loin de reconnaître que toute distribution de tracts par des personnes syndiquées dans le cadre d'un conflit de travail est acceptable. À l'occasion, la distribution de tracts aux consommateurs peut avoir le même effet coercitif que le piquetage classique devant l'établissement d'un employeur secondaire.

C'est ainsi que la Cour a établi que la distribution de tracts, afin de constituer l'exercice valide, licite et acceptable du droit à la liberté d'expression, devrait normalement suivre les lignes directrices suivantes :

- le message communiqué par le tract doit être exact, non diffamatoire ni illicite, et ne doit pas inciter les gens à commettre des actes illicites ou délictueux;
- le tract doit indiquer qui est l'employeur principal visé par le conflit de travail;

- la distribution du tract doit se dérouler sans coercition, intimidation, menace ou autre acte illicite ou délictueux;
- les personnes distribuant le tract ne doivent pas être nombreuses au point de créer une atmosphère d'intimidation;
- la distribution du tract ne doit pas empêcher ou entraver indûment l'accès des lieux visés;
- la distribution du tract ne doit pas empêcher les employés de l'établissement neutre de travailler, et ne doit pas perturber les relations contractuelles de l'établissement neutre avec ses fournisseurs ou autres cocontractants.

La Cour suprême se prononce

Appliquant ces critères, la Cour suprême concluait dans l'affaire *K-Mart* que la disposition du *Labour Relations Code* relative au piquetage secondaire, dans la mesure où elle interdit aux personnes syndiquées de distribuer des tracts aux lieux de travail secondaires de l'employeur dans le cadre d'un conflit de travail,

restreignait indûment la liberté d'expression garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Rédigeant pour la Cour dans l'affaire *Allsco*, et reprenant l'ensemble des principes émis dans l'affaire *K-Mart*, l'honorable juge Iacobucci concluait également que, dans la mesure où les personnes syndiquées seraient empêchées de distribuer des tracts sur des lieux de travail neutres, la disposition de la *Loi sur les relations industrielles* relative au piquetage secondaire constituerait une atteinte illicite au droit à la liberté d'expression.

Toutefois, tel n'était pas spécifiquement le cas dans cette affaire, puisque la Loi prévoyait aussi que le syndicat avait la liberté d'exprimer ses points de vue, pourvu que ce ne soit pas fait de manière contraignante, intimidante ou menaçante. Ainsi, selon la Cour, le Législateur avait prévu la distribution pacifique de tracts aux consommateurs sur les lieux appartenant à des employeurs neutres, et la conduite du syndicat fut jugée légale.

Application québécoise des arrêts K-Mart et Allsco

Les principes fondamentaux établis par la Cour suprême dans les affaires *K-Mart* et *Allsco* sont applicables au Québec, comme le sont, d'ailleurs, les principes établis dans l'arrêt *Dolphin Delivery* en ce qui a trait au piquetage secondaire.

Ainsi, même si, contrairement à la Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, le *Code du travail* du Québec ne contient pas de dispositions interdisant le piquetage secondaire sur les lieux de travail neutres, ce moyen est interdit aux syndicats et à leurs membres puisqu'il ne s'agit pas de l'exercice licite du droit à la liberté d'expression garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les arrêts *K-Mart* et *Allsco* viennent préciser davantage l'étendue de la liberté d'expression dont jouissent les personnes syndiquées dans le cadre d'un conflit de travail. Il est maintenant reconnu que la distribution de tracts syndicaux sur les lieux de travail neutres est un moyen de communiquer au grand public des informations concernant un conflit de travail et cette façon de faire est protégée par le droit à la liberté d'expression. Toutefois, ce droit n'est pas sans limite : la

distribution de tracts doit être faite selon les paramètres de validité et de légalité établis par la Cour suprême.

Il peut être étonnant pour plusieurs de lire les commentaires de la Cour suprême en ce qui a trait aux dommages et inconvénients financiers que peuvent subir des personnes neutres en raison de la distribution de tracts relatifs à un conflit de travail qui ne les concerne aucunement. Effectivement, de prime abord, il peut être choquant qu'une tierce personne subisse ainsi les effets de moyens de pression qui ne lui sont pas véritablement destinés.

Toutefois, à cet égard, la Cour adopte selon nous, une position qui tient compte du développement constant des domaines de l'information et des communications et de l'exercice de la liberté d'expression dans le cadre de ce contexte particulier. D'ailleurs, étant donné le mouvement constant en ces domaines, il sera intéressant de surveiller quelles seront, dans les années à venir, les interventions de la Cour suprême relativement à la liberté d'expression de personnes syndiquées dans le cadre d'un conflit de travail.

Une question de fait ...

Ceci dit, nulle entreprise non visée par un conflit de travail n'est tenue de tolérer l'exercice illégal du droit de personnes syndiquées à distribuer des tracts à sa clientèle ou à ses employés.

La question de savoir si, dans un cas particulier, la distribution de tracts outrepassé les limites permises et ne respecte pas les critères de validité établis par la Cour suprême, exige une analyse et une évaluation des faits.

Dans de telles circonstances, n'hésitez pas à communiquer avec nous; nous nous ferons un plaisir de vous aider à apprécier l'ensemble des circonstances touchant votre entreprise et de vous renseigner sur les recours qui s'offrent à vous.

Catherine Maheu

Vous pouvez communiquer avec l'auteur ou avec l'un ou l'autre des membres suivants du groupe du Droit du travail pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Yann Bernard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
François Charette
Pierre Daviault
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte

Monique Lagacé
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L. L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
Gilles Paquette
René Paquette
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre-C. Gagnon
François Houde
Bernard Jacob
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Serge Benoît
Michel Desrosiers

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS