

Article

« Les limites à la liberté d'expression dans l'entreprise »

Anne-Marie Brunet

Les Cahiers de droit, vol. 32, n° 2, 1991, p. 341-438.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/043084ar>

DOI: 10.7202/043084ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Les limites à la liberté d'expression dans l'entreprise

Anne-Marie BRUNET*

Cette étude constitue une synthèse des différentes limites à la liberté d'expression des parties à une relation de travail. Elle expose les dispositions législatives et réglementaires pertinentes, fédérales et québécoises, qu'elles soient de portée générale ou, au contraire, spécifiques à une relation de travail. Elle examine aussi les dispositions des contrats individuels et collectifs de travail afin d'y déceler les limites qu'elles imposent à l'expression des salariés, de l'employeur, du syndicat ou des représentants de ces derniers. Ces limites tiennent tantôt au contenu du message véhiculé par les parties, tantôt à des circonstances de temps et de lieu.

This study is a synthesis of the various limits to freedom of speech of parties involved in a labour relationship. It deals with relevant federal and Quebec statutory provisions, whether of general or specific import to the labour relationship. The study also examines the provisions found in individual and collective labour agreements in order to discover the limits they impose on the free speech of wage-earners, employers, unions or union representatives. These limits may depend on the message conveyed by the parties or on circumstances relating to time and place.

* Avocate, LL.M. (Laval).

	<i>Pages</i>
1. Limites relatives au contenu du message	344
1.1. Limites d'ordre public	344
1.1.1. Limites relatives à la liberté d'association	349
1.1.1.1. Limites nécessaires à la protection de la liberté d'association exercée individuellement	349
1.1.1.1.1. Reconnaissance de la liberté d'association exercée individuellement	350
1.1.1.1.2. Protection de l'exercice individuel de la liberté d'association	351
a) Interdiction d'intimidation	351
— Législation fédérale	351
— Législation québécoise	357
b) Cessation de l'atteinte à la liberté syndicale et obtention de dommages-intérêts compensatoires ou exemplaires	359
1.1.1.2. Limites nécessaires à la protection de la liberté d'association exercée collectivement	360
1.1.1.2.1. Législation fédérale	360
1.1.1.2.2. Législation québécoise	369
1.1.2. Autres limites	373
1.1.2.1. Limites nécessaires à la protection des droits à l'intégrité morale et à l'égalité de la personne	375
1.1.2.1.1. Protection contre la discrimination	376
1.1.2.1.2. Protection contre le harcèlement sexuel	378
1.1.2.1.3. Protection contre la diffamation	382
1.1.2.2. Limites nécessaires à la protection des procédés de fabrication ou d'exploitation de l'entreprise	388
1.2. Limites d'ordre contractuel	389
1.2.1. Limites découlant du contrat individuel de travail	389
1.2.1.1. Limites s'imposant au salarié	390
1.2.1.1.1. Obligation de respect	390
1.2.1.1.2. Obligation de loyauté	391
1.2.1.1.3. Obligation de civilité	394
1.2.1.2. Limites s'imposant à l'employeur	396
1.2.1.2.1. Obligation de respect	396
1.2.1.2.2. Obligation de loyauté et de correction	397
1.2.2. Limites découlant de la convention collective de travail	397
1.2.2.1. Limite s'imposant au salarié ou à l'association accréditée	399
1.2.2.1.1. Limites expresses	399
1.2.2.1.2. Limites implicites	404
a) Obligation de respect	405
b) Obligation de loyauté	410
c) Obligation de civilité	415
1.2.2.2. Limites s'imposant à l'employeur	416
1.2.2.2.1. Limites expresses	416
1.2.2.2.2. Limites implicites	417
2. Limites relatives aux circonstances de temps et de lieu	418
2.1. Limites d'ordre public	418

	<i>Pages</i>
2.1.1. Limites concernant certaines activités syndicales	418
2.1.1.1. Limites relatives à la sollicitation d'adhésions syndi- cales	419
2.1.1.1.1. Législation fédérale	419
2.1.1.1.2. Législation québécoise	421
2.1.1.2. Limites relatives à la tenue de réunions syndicales	423
2.1.2. Limites concernant le vote d'accréditation	424
2.1.2.1. Législation fédérale	424
2.1.2.2. Législation québécoise	424
2.1.3. Limites relatives aux manifestations externes des conflits de travail	426
2.1.3.1. Législation fédérale	426
2.1.3.2. Règles de droit élaborées par les tribunaux en matière d'injonction	428
2.1.3.2.1. Piquetage primaire	428
a) Légalité de la grève	429
b) Droit de propriété	430
c) Liberté de commerce	431
2.1.3.2.2. Piquetage secondaire	431
a) La tierce entreprise a lié partie avec l'en- treprise en conflit	432
b) La tierce entreprise poursuit le cours nor- mal de son activité	433
— Appel au boycottage d'un seul pro- duit	433
— Appel au boycottage de tous les produits	434
2.2. Limites d'ordre contractuel	434
2.2.1. Limites concernant certaines activités syndicales	434
2.2.1.1. Limites relatives à la sollicitation d'adhésion syndi- cale	434
2.2.1.2. Limites relatives à la tenue des réunions syndicales	437
2.2.2. Limites concernant le vote d'accréditation	437
Conclusion	438

Les chartes canadienne et québécoise ont grandement contribué, ces dernières années, à l'émergence de préoccupations relatives aux droits fondamentaux de la personne dans son milieu de travail. L'affirmation de la liberté d'expression dans l'entreprise fait partie de cette problématique récente. Cette liberté d'expression n'est évidemment pas absolue, qu'elle soit celle du salarié, de l'employeur, du syndicat ou des représentants de ces derniers : la protection de droits ou de libertés concurrentes lui impose naturellement des limites. La connaissance de ces limites est un préalable à toute recherche de la légitimité de ces mêmes limites au regard des normes

supra-législatives, qui pourrait faire par ailleurs l'objet d'une étude distincte. Ici, nous nous proposons d'identifier la nature de ces limites et d'en cerner leur contenu respectif.

L'exhaustivité recherchée de l'inventaire portera à tenir compte aussi bien des sources législatives et réglementaires que des limites issues de la convention collective ou du contrat de travail. Nous excluons toutefois de notre préoccupation certaines restrictions relatives à l'apparence physique du salarié, telles les interdictions du port de la barbe et de certains vêtements sur les lieux de travail, même si à certains égards, on pourrait vouloir les rattacher à sa liberté d'expression. De même, ne feront pas partie de l'analyse les limites relatives à certains statuts particuliers, tel celui du fonctionnaire.

Certaines limites ont trait au contenu du message véhiculé par les parties (point 1) ; d'autres se rattachent plutôt à des circonstances de temps et de lieu (point 2).

1. Limites relatives au contenu du message

Les limites relatives au contenu du message peuvent être de deux ordres. Elles peuvent être d'ordre public, c'est-à-dire indépendantes de la volonté des parties et auxquelles nulle d'entre elles ne peut déroger. Ces limites découlent principalement des dispositions impératives de la loi, des règlements et des règles de droit inscrites dans les diverses lois constitutionnelles et « quasi-constitutionnelles », mais également de la jurisprudence (1.1.). Ou encore, elles peuvent être d'ordre contractuel, c'est-à-dire imposées par les parties elles-mêmes, soit dans un contrat individuel de travail, soit dans une convention collective de travail (1.2.).

1.1. Limites d'ordre public

En principe, en l'absence de disposition législative à l'effet contraire, les parties à une relation de travail jouissent d'une liberté d'expression absolue. Toutefois, dans le but de protéger divers intérêts des parties, le législateur a édicté certaines limites d'ordre public à cette liberté.

La notion d'ordre public est en constante évolution d'où la difficulté d'en donner une définition hermétique. Dans son acception traditionnelle, l'ordre public avait pour objet la protection de l'intérêt général de la société et apparaissait essentiellement comme une limitation de la liberté contractuelle¹. Il ne constituait pas cependant un moyen d'imposer des devoirs aux

1. J. GHESTIN, « Les obligations, le contrat », dans *Traité de droit civil*, sous la direction de J. GHESTIN, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1980, nos 112-116, 130, p. 74-80, 93.

cocontractants. C'est d'ailleurs sous cet angle que le présente l'article 13 du *Code civil du Bas-Canada*, aux termes duquel « on ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs ». Par le biais d'une réglementation impérative, le législateur et l'autorité réglementaire interdisent les conventions qui sont contraires aux bonnes mœurs ou dont le but est illicite ou immoral². L'interdiction est sanctionnée par la nullité absolue³. Cet ordre public traditionnel subsiste encore aujourd'hui.

En revanche, depuis quelques années, le domaine d'application de l'ordre public s'est étendu pour protéger également des catégories de personnes particulièrement défavorisées. La doctrine classe ces nouvelles dispositions législatives sous le vocable d'ordre public économique et social de protection⁴. Nous retrouvons des exemples de telles dispositions dans la *Loi sur les normes du travail*⁵, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁶ et dans la *Loi sur la protection du consommateur*⁷. À la différence de l'ordre public traditionnel, l'ordre public économique et social ne se borne plus à interdire, il détermine autoritairement les obligations des parties⁸ et fixe un minimum en deçà duquel les parties contractantes ne peuvent aller. Pour en assurer le respect, le législateur le sanctionne normalement d'infractions pénales⁹ et de nullité relative¹⁰.

L'ordre public peut se manifester de plusieurs façons. Parfois le législateur intervient directement pour énoncer les dispositions législatives ou

2. Voir le *Code civil du Bas-Canada*, art. 989, 990, 1062, 1080.

3. Voir par exemple, *Mussens Equipment Limited c. Pelletier*, (1978) T.T. 73 ; *Union des employés de commerce, local 503, CTC, FTQ c. W.E. Bégin Inc.*, C.A. Québec, 200-09-000709-821, 19 décembre 1983, J.E. 84-65 ; *Hôtels F.L. Ltée c. Leboeuf*, C.S. Montréal, 500-05-001513-840, 25 avril 1985, D.T.E. 85T-517.

4. Voir par exemple, G. FARJAT, *L'ordre public économique*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1963, n^{os} 23 s., p. 32 s ; J. GHESTIN, note 1, n^{os} 112 s., p. 80 s. ; J.-L. BAUDOIN, *Les obligations*, 2^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1983, n^{os} 84-85, p. 73-74.

5. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 93. Voir aussi P. LAPORTE, « Le caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail », (1987) 42 *Rel. Ind.* 398 ; J.-L. DUBÉ, N. DI IORIO, *Les normes du travail*, Sherbrooke, Les Éditions de la Revue de droit, 1987, p. 144-150.

6. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, art. 4.

7. *Loi sur la protection du consommateur*, L.R.Q., c. P-40.1, art. 261.

8. J. GHESTIN, *supra*, note 1, n^o 129, p. 93.

9. Voir par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, *supra*, note 6, art. 236-237 ; la *Loi sur la protection du consommateur*, *supra*, note 7, art. 277-278.

10. Voir par exemple, la *Loi sur la protection du consommateur*, *id.*, art. 271-272 ; la *Loi sur les normes de travail*, *supra*, note 5, art. 93-94.

réglementaires d'ordre public¹¹. En l'absence d'une affirmation expresse dans la loi, c'est aux tribunaux qu'il appartient d'apprécier le caractère que le législateur a voulu donner au texte¹².

De façon générale, les tribunaux qualifient d'ordre public les lois ou les dispositions impératives¹³ dont l'objet est la protection de l'intérêt général de la société¹⁴ ainsi que celles qui prévoient une peine pour assurer le respect de la prohibition qu'elles édictent¹⁵. L'arrêt le plus célèbre sur le sujet est sans doute celui de la Cour suprême dans l'affaire *Pauzé c. Gauvin*¹⁶. Infirmant la décision de la Cour d'appel du Québec¹⁷, la Cour jugea que la *Loi sur les architectes*¹⁸ était une loi d'ordre public et non pas une loi adoptée dans l'intérêt privé des architectes : elle avait pour objet de « procurer des hommes de l'art réellement compétents au public, qui à juste titre requiert que les édifices soient convenablement construits »¹⁹. Outre l'objet de la loi, la rédaction en forme prohibitive de son article 12 et le fait que la loi prévoyait une pénalité au cas de sa violation furent invoqués pour justifier la conclusion que la loi était d'ordre public rendant nul tout contrat qui violait ses prohibitions²⁰.

Un certain courant jurisprudentiel minoritaire refuse de qualifier d'ordre public des lois rédigées en termes semblables. Pour écarter le sens clair et habituel de la disposition, il se fonde sur l'intention du législateur. Ainsi,

-
11. Voir par exemple, la *Loi sur les normes du travail*, *id.*, art. 93 qui prévoit que « sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public ».
 12. J.-L. BAUDOUIN, *supra*, note 4, n° 80, p. 71.
 13. Les critères qui déterminent si une disposition a un caractère impératif sont identifiés et commentés par P.-A. CÔTÉ, *Interprétation des lois*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1982, p. 189-192. Brièvement, il rappelle que le caractère impératif d'une loi peut paraître du texte même de la loi ou encore en être inféré à l'aide d'indices formels tel que l'emploi du mot « doit » et la rédaction en forme prohibitive. À défaut d'indices formels, les tribunaux doivent se tourner vers le caractère et l'objet de la loi.
 14. Voir par exemple, *Yorksie v. Chalpin*, (1945) C.S. 88 confirmé par (1946) B.R. 45; *Commission scolaire régionale de Tilly c. Allard*, (1976) C.S. 521, 526-527.
 15. Voir par exemple, *Landry c. Cunial*, (1977) C.A. 501, 506; *Leblanc (Helicopter Aviation) Ltd. c. Versaford Services Ltd.*, (1969) R.P. 169 (C.P.); *Sauvé c. Ville St-Laurent*, (1956) B.R. 70, 72; *Lemieux-Deslauriers c. Prévost*, (1977) C.S. 536; *Brissette c. Deguise*, (1979) R.P. 233 (C.S.); *Garneau c. Hébert*, (1979) C.P. 187; *Bellemare c. Laforce*, C.S. Québec, 200-05-001265-821, 31 janvier 1985, J.E. 85-367 (C.S.). Voir aussi P.-G. JOBIN, « Les effets du droit pénal en droit administratif sur le contrat : où s'arrêtera l'ordre public ? », (1985) 45 *R. du B.* 655, 664-665.
 16. *Pauzé c. Gauvin*, (1954) R.C.S. 15.
 17. *Pauzé c. Gauvin*, (1953) B.R. 57.
 18. *Loi sur les architectes*, S.R.Q. 1941, c. 272., maintenant, L.R.Q., c. A-21.
 19. *Pauzé c. Gauvin*, *supra*, note 16, p. 19.
 20. *Id.*, p. 19-20.

dans *Girard c. Véronneau*²¹, la Cour d'appel a rejeté l'appel d'un jugement de la Cour supérieure rejetant une requête en radiation de l'enregistrement d'un privilège de constructeur par l'entrepreneur Véronneau sur l'immeuble du propriétaire Girard. Ce dernier invoquait, au soutien de sa requête en radiation, la nullité du contrat d'entreprise parce que l'entrepreneur n'était pas détenteur de la licence requise par l'article 25 de la *Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction*²² ainsi que la rédaction en forme prohibitive de cet article, emportant la nullité du contrat quoique non prononcée, conformément à l'article 14 du *Code civil*. Après avoir reconnu la règle posée par l'article précité, la majorité de la Cour d'appel a soumis néanmoins que cette dernière pouvait souffrir des exceptions et a conclu que la seule sanction voulue par le législateur lorsqu'il a édicté l'article 25 de la loi sous étude était d'ordre pénal²³. Pour écarter le caractère d'ordre public de cette loi, elle a analysé diverses dispositions qui en restreignaient la portée, soit celles prévoyant l'exclusion de l'application de la loi dans certains territoires et pour certaines personnes et l'absence de préambule statuant qu'il s'agissait d'une loi d'ordre public comme c'était le cas dans *Pauzé c. Gauvin*²⁴. Elle a également pris en considération le fait que l'objet de la loi était la protection du propriétaire contre les risques d'insolvabilité et d'incompétence d'un entrepreneur pour conclure que cette fin était inconciliable avec la nullité de plein droit du contrat d'entreprise passé avec une personne qui ne détenait pas la licence requise²⁵.

La distinction qu'a tenté de démontrer la Cour d'appel entre cette affaire et l'arrêt *Pauzé*²⁶ paraît mince. Même si la *Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction*²⁷ n'a pas de préambule semblable à celui de la *Loi sur les architectes*²⁸, il semble possible d'inférer de ces dispositions que le législateur a voulu en faire une loi d'ordre public.

21. *Girard c. Véronneau*, (1979) R.P. 237 (C.S.) confirmé par (1984) C.A. 534 ; commenté par T. ROUSSEAU-HOULE, « La loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction et l'ordre public : l'arrêt *Girard c. Véronneau*, (1980) C.A. 534 », (1981) *R. du B.* 134 ; T. ROUSSEAU-HOULE, *Les contrats de construction en droit public et privé*, Montréal, Wilson & Lafleur, Sorej, 1982, p. 75-76 ; P.-G. JOBIN, *supra*, note 15, p. 670.

22. *Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction*, L.Q. 1975, c. 53, maintenant L.R.Q., c. Q-1.

23. *Girard c. Véronneau*, *supra*, note 21, p. 538.

24. *Pauzé c. Gauvin*, *supra*, note 16.

25. *Id.*, p. 539.

26. *Id.*

27. *Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction*, *supra*, note 22.

28. *Loi sur les architectes*, *supra*, note 18.

Il suffit pour s'en convaincre d'appliquer les critères élaborés par la jurisprudence. Tout d'abord, nous trouvons dans cette loi une prohibition assortie d'une pénalité. Ensuite, l'article 25 constitue une disposition à caractère impératif, critères que les tribunaux ont retenus pour qualifier une loi d'ordre public²⁹. En outre, on ne peut nier que la loi a pour objet la protection du public en général en ce sens que les mesures qu'elle adopte tentent d'assurer que ce ne seront que des hommes de l'art réellement compétents et solvables qui effectueront les travaux de construction, et ce, malgré le fait qu'elle a été adoptée au profit d'une certaine catégorie de bénéficiaires. Cet argument n'est pas repoussé par les exclusions de l'application de la loi³⁰. Au surplus, il n'est pas évident que toutes les lois d'ordre public sont nécessairement sanctionnées de nullité absolue. C'est ainsi que nous avons distingué les lois d'ordre public traditionnel qui veulent protéger l'intérêt général de la société, des lois d'ordre public-économique et social de protection qui veulent assurer les intérêts des membres de la société jugés particulièrement défavorisés. Tous ces éléments nous portent à croire que cette loi entrait dans la catégorie plus large de l'ordre public définie par la doctrine et nous amène à conclure que la Cour d'appel a rendu un jugement d'équité³¹.

Pour les fins de cette étude, nous nous en tiendrons à la définition large de l'ordre public qui englobe à la fois son acception traditionnelle et sa nouvelle orientation qui vise à protéger les personnes particulièrement défavorisées. Nous nous appuyerons sur les divers critères élaborés par la jurisprudence pour déterminer si un texte législatif doit être considéré d'ordre public.

Un bref survol des textes législatifs qui s'appliquent à une relation de travail, nous amène vite à conclure que les limites d'ordre public relatives au contenu des messages véhiculés par les parties visent à protéger le système de négociation collective instauré au pays qui présuppose comme fondement la liberté d'association (1.1.1.). D'une façon plus sporadique, d'autres limites d'ordre public visent à protéger des intérêts divers tels que

-
29. Pour des exemples où les tribunaux ont retenu le caractère pénal d'un loi comme critère servant à qualifier une loi d'ordre public, voir *supra*, note 15. Pour un exemple où un tribunal a retenu le caractère impératif de la loi pour la qualifier d'ordre public voir: *Gagné c. Brique Citadelle Ltd.*, (1955) B.R. 384, infirmant (1954) C.S. 262.
30. T. ROUSSEAU-HOULE, « La loi sur la qualification professionnelle... », *supra*, note 21, p. 136.
31. D'ailleurs de nombreux jugements ont décidé que la *Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction*, *supra*, note 22, était d'ordre public. Voir à titre d'illustration: *Lemieux-Deslauriers c. Prévost*, *supra*, note 15; *Brissette c. Deguise*, *supra*, note 15; *Garneau c. Hébert*, *supra*, note 15.

l'intégrité des parties et les procédés de fabrication ou d'exploitation de l'entreprise (1.1.2.).

1.1.1. Limites relatives à la liberté d'association

Divers textes législatifs du travail contiennent des limites relatives à l'exercice de la liberté d'association. Ces limites doivent être qualifiées d'ordre public, même en l'absence d'une affirmation expresse à cet effet, en raison du caractère impératif qu'elles revêtent, de l'objet qu'elles poursuivent, à savoir garantir et protéger l'exercice d'une liberté qui se présente comme le fondement de l'action collective des salariés, et des sanctions pénales qu'elles prévoient pour assurer le respect des obligations ou des prohibitions qu'elles édictent³².

La liberté d'association s'exerce d'abord individuellement. Chacun des employés doit être libre d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat. Toutefois, l'exercice de cette liberté ne saurait être complet sans que le syndicat qui en résulte puisse lui-même être protégé dans son existence et dans ses activités. En effet, il importe que la collectivité structurée, le syndicat, puisse naître, s'organiser et s'administrer librement, sans ingérence ou participation de la part de l'employeur, et soit choisi par la seule volonté des employés. Le législateur ne pouvait donc pas protéger efficacement la liberté d'association, s'il ne visait à la fois sa dimension individuelle (1.1.1.1.) et sa dimension collective (1.1.1.2.).

1.1.1.1. Limites nécessaires à la protection de la liberté d'association exercée individuellement

Dans un système de négociation collective, les salariés confient à leur association le rôle de les représenter dans l'élaboration et l'application des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise. Or, la qualité du régime des rapports collectifs de travail dépend directement et principalement de la formation de l'organe collectif de représentation, d'où la reconnaissance formelle et réelle par le législateur, de la liberté des salariés de former des associations ou syndicats (1.1.1.1.1.) et l'élaboration de mesures particulières de protection afin de faciliter l'exercice de cette liberté par le salarié (1.1.1.1.2.).

32. Voir par exemple, *Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, farine, céréales et liqueurs douces, local 302 c. Brasserie Molson du Québec Ltée*, (1977) T.T. 235, 240 (caractère d'ordre public de l'article 12 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27).

1.1.1.1.1. Reconnaissance de la liberté d'association exercée individuellement

En vertu du principe de la liberté syndicale, tout employé a le droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration. Ce principe trouve ses assises dans divers textes de loi. Les énoncés les plus larges de ce principe se retrouvent dans les différents textes constitutionnels et « quasi-constitutionnels » qui régissent notre droit à l'article 1e) de la *Déclaration canadienne des droits*³³, à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*³⁴ et à l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*³⁵.

Le droit statutaire réitère le même principe pour les fins de l'aménagement des rapports collectifs de travail, à l'article 8(1) du *Code canadien du travail*³⁶ et à l'article 3 du *Code du travail* du Québec³⁷. La loi fédérale accorde à l'employé se rattachant à des entreprises du Parlement³⁸, le droit d'adhérer à un syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Les droits fondamentaux ainsi garantis incluent le droit de distribuer, de diffuser et de recevoir des renseignements à propos d'un syndicat et de ses activités et le droit de signer une carte d'adhésion, pourvu que ces activités n'aient pas lieu pendant les heures de travail des employés concernés³⁹. La loi provinciale pour sa part, énonce d'une façon semblable le droit d'association. Elle protège explicitement les activités du salarié⁴⁰ en vue de la formation d'une association et plus particulièrement, les activités préliminaires à la formation de l'association⁴¹. Elle accorde également le « droit d'appartenir à une association » et de participer aux activités et à l'administration de cette association et, en particulier, d'agir comme représentant syndical⁴².

33. *Déclaration canadienne des droits*, S.R.C. 1970, Appendice III ; L.R.C. (1985), Appendice II.

34. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

35. *Charte canadienne des droits et libertés*, L.R.C. 1985, Appendice II.

36. *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2.

37. *Code du travail*, *supra*, note 32.

38. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36, art. 3(1).

39. En effet, si de telles activités sont menées durant les heures de travail, l'employeur pourra les interdire en invoquant entrave à la production.

40. *Code du travail*, *supra*, note 32, art. 1 1).

41. Voir par exemple, *Bergeron c. Cie d'assurance les Province Unies*, (1972) T.T. 219 ; *Arco Construction Inc. c. Plante*, (1980) T.T. 7, 11 ; *Laiterie Perrette Ltée c. Campeau*, (1973) T.T. 141.

42. Voir par exemple, *Compagnie Price Limitée c. Gagné*, (1971) T.T. 471 ; *General Motors of Canada Limited c. Gosselin*, (1978) T.T. 350 ; *Gouvernement du Québec c. Plante*, (1974) T.T. 306 ; *Ministère de la Justice c. Choinière*, (1973) T.T. 413.

1.1.1.1.2. Protection de l'exercice individuel de la liberté d'association

La formation de syndicats dans l'entreprise n'enchant pas toujours les employeurs. Quelques-uns sont encore réticents à partager le pouvoir de contrôle qu'ils détiennent sur leur place d'affaires et profitent de la dépendance économique des employés pour tenter par des menaces ou par de l'intimidation de les dissuader de former un syndicat ou d'y adhérer, quand ils n'essaient pas tout simplement de le supprimer.

Afin de garantir l'exercice de la liberté syndicale énoncée dans les textes constitutionnels et « quasi-constitutionnels » et réitérée dans les législations du travail, les législateurs canadien et québécois l'ont pourvue de certaines mesures de protection. En particulier, ils ont édicté des interdictions d'intimidation (a) assorties de sanctions pénales et civiles. Le législateur québécois est allé encore plus loin en permettant à la personne victime d'une atteinte à l'exercice de sa liberté syndicale, d'obtenir la cessation de cette atteinte et des dommages-intérêts compensatoires ou exemplaires (b). Ces mesures de protection législatives contiennent des limites à la liberté d'expression de l'employeur, et à l'occasion, des employés et du syndicat malgré qu'elles ne les mentionnent pas expressément.

a) Interdictions d'intimidation

Les interdictions d'intimidation se retrouvent dans la législation fédérale et dans la législation québécoise.

— Législation fédérale

Une première forme d'interdiction d'intimidation se retrouve à l'article 425 du *Code criminel*⁴³. Il s'agit d'une disposition de portée générale qui s'applique partout au Canada et indifféremment aux personnes à l'emploi d'entreprises relevant de la législation du travail fédérale ou provinciale. De plus, elle n'est pas réservée à une seule catégorie d'employés telle que les salariés au sens du *Code du travail*⁴⁴. En effet, plutôt que de faire une distinction entre les employés, elle se rapporte d'une façon générale aux ouvriers ou aux employés⁴⁵.

Le paragraphe b) de la disposition constitue une limite au contenu de la liberté d'expression d'un employeur ou de l'agent de l'employeur. Il recon-

43. *Code criminel*, S.R.C. 1970, c. C-34 devenu L.R.C. (1985), c. C-46. Avant la refonte des lois fédérales, il s'agissait de l'article 382.

44. *Code du travail*, *supra*, note 32.

45. *Savard c. Séguin*, (1964) R.D.T. 353, 359 (C.S.). Voir aussi R.P. GAGNON, L. LABEL, P. VERGE, *Droit du travail*, Québec, P.U.L., 1987, p. 226-227.

naît coupable d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire quiconque de l'un d'eux « cherche par l'intimidation [...], à contraindre des ouvriers ou employés de s'abstenir d'être membres d'un syndicat ouvrier ou d'une association ou alliance⁴⁶ à laquelle ils ont légitimement droit d'appartenir ». Le fardeau de la preuve incombe à la poursuite. Pour s'acquitter de cette tâche, elle doit prouver qu'un ou plusieurs employés ont été congédiés ou menacés de l'être, ou encore, qu'il y a eu imposition ou menace d'imposition d'une peine pécuniaire. Elle doit aussi prouver que les personnes affectées par ces sanctions ou ces menaces faisaient ou désiraient faire partie d'un syndicat légitime et que l'employeur a agi pour les forcer à s'abstenir de faire partie du syndicat⁴⁷. Le délai dont elle dispose pour intenter son recours est de six mois à compter du fait en cause⁴⁸. Le contrevenant est passible d'une amende maximale de 500 \$ et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou de l'une de ces deux peines⁴⁹.

Malgré la gravité des pénalités dont cette disposition est assortie, elle est peu invoquée par les salariés. Ceci peut s'expliquer par les difficultés inhérentes à la preuve et à la procédure applicable pour établir l'infraction, par la durée requise pour entendre et finaliser une pareille aventure judiciaire et surtout par les effets limités et non curatifs des sanctions susceptibles d'être imposées à l'employeur alors que le préjudice causé aux salariés demeure⁵⁰. En effet, cette forme de protection n'accorde pas de compensation à la victime de l'intimidation de l'employeur. Celle-ci ne reçoit pas d'indemnité et n'est pas intégrée dans son emploi advenant le cas où elle aurait été congédiée⁵¹.

Au bénéfice des employés relevant d'une entreprise fédérale, les interdictions d'intimidation prévues au *Code canadien du travail*⁵² vien-

46. La notion d'« alliance » énoncée à cet article a été interprétée dans *Regina ex. rel. Perrault c. Alex Pelletier and Sons Ltd.*, (1960) 33 C.R. 84 (c. mag.). Elle permet de couvrir non seulement les activités d'une association déjà formée ou accréditée mais également les activités préliminaires à la formation de l'association. Voir également, R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *id.*, p. 226.

47. Voir I. LAGARDE, *Droit pénal canadien*, 2^e éd., vol. 1, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 1974, p. 939-940. Voir aussi *Savard c. Séguin*, *supra*, note 45, p. 353.

48. *Code criminel*, *supra*, note 43, art. 786(2).

49. *Id.*, art. 787(1).

50. F. MORIN, *Rapports collectifs de travail*, 2^e éd., Montréal, Les Éditions Thémis Inc., 1982, p. 121.

51. R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 226-227.

52. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36. Voir, à ce sujet, B.L. ADELL, « Employer Free Speech in the United States and Canada », (1965) 4 *Alta L.R.* 11 ; I. CHRISTIE, *Employment Law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1980, p. 225-228 ; D.C. McPHILIPPS, « Employer Free Speech and the Right of Trade-Union Organization », (1982) 20

nent s'ajouter à celle déjà mentionnée par le *Code criminel*⁵³. Le législateur a en effet édicté un certain nombre de « pratique déloyales » de la part de l'employeur ou d'une personne agissant pour son compte et également de la part d'un syndicat ou des employés.

De façon générale, l'article 96 stipule qu'« il est interdit à quiconque de chercher par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat ». Cette prohibition s'adresse indistinctement aux actions de l'employeur, à celles du syndicat ou des employés⁵⁴. Ainsi, le Conseil canadien des relations de travail a déjà décidé qu'un employé avait contrevenu à l'article 186 (maintenant 96) lorsque, à l'occasion d'une tentative de persuader un compagnon de travail de se joindre au syndicat, il l'avait menacé de perdre son emploi si le syndicat était accrédité⁵⁵. La même conclusion a été tirée de la conduite d'un employeur ayant menacé des employés de représailles graves s'ils participaient à des activités syndicales⁵⁶. Suivant l'article 97(1)b), une plainte écrite portant qu'une personne ne s'est pas conformée à l'article 96 peut être adressée au Conseil canadien des relations de travail par toute personne ou organisation. Une poursuite pénale demeure également possible en vertu de l'article 101, sous réserve toutefois du consentement écrit du Conseil⁵⁷.

De façon plus particulière, l'article 94(3)a)(i) défend à tout employeur et à ses représentants de recourir à tout moyen de contrainte, sous forme de

Osgoode Hall L.J. 139 ; D.D. CARTER, *Legal Restraints upon Employer Conduct during the Collective Bargaining Process*, Kingston, Queen's Industrial Relations Centre, 1982, p. 6-12 ; J.E. DORSEY, *Canada Labour Relations Board : Federal Law and Practice*, Toronto, Carswell, 1983, p. 224-227 ; H.W. ARTHURS, D.D. CARTER, H.J. GLASBEEK, *Labour Law and Industrial Relations in Canada*, 2^e éd., Toronto, Butterworths, 1984, p. 165-173 ; C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto et Vancouver, Butterworths, 1985, p. 295-301 ; G.W. ADAMS, *Canadian Labour Law*, Ontario, Canada Law Book, p. 529-564 ; A.W.R. CARROTHERS, E.E. PALMER, W.B. RAYNER, *Collective Bargaining Law in Canada*, 2^e éd., Toronto et Vancouver, Butterworths, 1986, p. 273-310, R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 235, 241-244, 430.

53. *Code criminel*, *supra*, note 43.

54. Voir par exemple, *Manitoba Food and Commercial Workers, section locale 832 et Loomis Armored Car Service Ltd.*, (1983) 51 d.i. 185, 201, décision rendue alors que l'article 96 du Code était l'article 186.

55. *Syndicat des travailleurs en télécommunications et British Columbia Telephone Company, Burnaby, C.-B.*, (1979) 38 d.i. 14.

56. *British Columbia Telephone Co. et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, (1979) 38 d.i. 205. Voir également *Dussault et Brazeau Transport Inc., Rouyn-Noranda, Québec*, (1978) 33 d.i. 520. Dans le contexte d'une campagne d'organisation syndicale, l'employeur avait tenu une « audience captive ».

57. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36, art. 104.

menace ou de sanction à l'encontre d'une personne, parce que cette dernière « adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir — on contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat ». Cet article protège donc l'appartenance réelle ou projetée d'une personne à une association de salariés, de même que sa participation aux différentes phases et aspects de son implantation dans l'entreprise et de ses activités. Le paragraphe 3e) du même article reprend sensiblement le même type d'interdiction de contrainte, sous différentes formes, mais cette fois, en vue d'amener une personne « à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical ». Le type de conduite prohibée par ces dispositions inclut l'offre directe, les promesses individuelles et la suggestion qu'une augmentation de salaire générale sera offerte si les employés ne s'associent pas et ne sera pas versée s'ils se syndiquent⁵⁸. Il comprend également la modification des conditions de travail suite à l'exercice par les employés du droit de s'associer au syndicat⁵⁹ et l'imposition d'une sanction à cause des activités syndicales auxquelles ces derniers se sont adonnés⁶⁰. Le terme

58. *Union internationale des employés de commerce c. MacLean Hunter Cable TV Limited*, (1979) 34 d.i. 752; *Syndicat des employés de banque, sections locales 2104 et 2100, Congrès du travail du Canada et Banque Canadienne impériale de Commerce*, (1980) 35 d.i. 105; *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-COII/CTC et American Airlines Incorporated, Toronto (Ontario)*, (1981) 43 d.i. 114. Voir aussi *Syndicat uni du transport, section locale 1374 et Brewster Transport Company Limited, Banff (Alberta)*, (1988) 66 d.i. 1.

59. *Manitoba Food and Commercial Workers, section locale 832 et Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*, note 54. Dans cette affaire, l'employeur a usé d'intimidation et d'ingérence en modifiant le statut de certains employés à temps partiel, en enlevant les climatiseurs, radios et distributeurs de boissons et en affichant un avis contre le syndicat. Voir aussi *Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada et National Mobile Radio Communications Inc.*, C.C.R.T. 765, 8 décembre 1989, D.T.E. 90-199.

60. Voir par exemple, *Fugère v. Québécois*, (1988) CLLC par. 16,035 (C.L.R.B.). Dans cette affaire, l'employeur a congédié la porte-parole syndicale des agents de bord de Québécois à la suite d'une déclaration qu'elle avait faite aux médias relativement à la sécurité des passagers à bord de ce transporteur aérien. L'employeur avait invoqué au soutien de sa décision le fait que l'employée en question avait enfreint la politique et les règlements de la compagnie en faisant des déclarations qui pouvaient nuire directement à la crédibilité de Québécois. Le Conseil canadien des relations du travail n'a pas retenu la position de l'employeur estimant plutôt que ce dernier avait enfreint les paragraphes (i) et (vi) de l'article 184(3) du Code fédéral (maintenant l'article 94(3)a)). Pour en arriver à cette décision, le Conseil a pris en considération le fait que la porte-parole syndicale a tenu ces propos à l'occasion d'une grève légale des employés. Cette circonstance particulière a fait dire au Conseil que les propos bénéficiaient d'une certaine immunité parce qu'ils constituaient à la fois une participation dans l'administration du syndicat et

« employeur » utilisé par cet article a une portée plus large que celle que lui accorde l'article 3(1) ; il englobe une association patronale⁶¹. Quant à la victime de la conduite prohibée, elle est qualifiée du terme général de « personne ». Il n'est donc pas nécessaire que cet individu ait le statut d'« employé » tel que défini à l'article 3(1). Il peut s'agir d'un individu déjà employé ou d'un candidat à un emploi. Toutefois, il ne peut s'agir d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles⁶².

Sur le plan procédural, une plainte écrite peut être adressée au Conseil canadien des relations du travail. On y allègue qu'un employeur ou une personne agissant pour son compte a contrevenu à l'article 94. La simple démonstration qu'une personne a été congédiée ou traitée inéquitablement ne constitue pas la preuve d'une pratique déloyale⁶³. Il importe de prouver l'intention de l'employeur de s'ingérer dans la formation du syndicat, c'est-à-dire son *animus* antisyndical. Cette tâche est facilitée par la présomption de l'article 98(4) qui stipule : « la plainte écrite constitue une preuve de l'inobservation de ladite disposition et, le fardeau de la preuve incombe à celle des parties au litige qui allègue le contraire ». Cette présomption pourra être renversée par une prépondérance de preuve⁶⁴ si l'employeur réussit à démontrer qu'il avait des motifs légitimes d'adopter la mesure

dans l'exercice du droit de grève. N'eut été de cette circonstance particulière, le Conseil aurait donné raison à l'employeur. Voir dans le même sens, *Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada et Graham Cable TV-FM*, (1987) 62 d.i. 136 ; *Association canadienne du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes et Pacific Western Airlines Ltd.*, (1987) 64 d.i. 150 ; *Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd., Vancouver Division and Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd., Fraser Division*, (1988) 16 CLRBR (N.S.) 71 (C.L.R.B.). *Syndicat des postiers du Canada et Société canadienne des postes*, (1989) 69, d.i. 91. Voir cependant, *Société canadienne des postes et Syndicat des postiers du Canada*, (1985) 54 d.i. 152, où les représentants syndicaux ont tenus des propos à l'occasion d'une grève illégale. Voir aussi *Samson v. Canada Post Corporation*, 87 CLLC par. 16, 060 (C.L.R.B.) ; (1989) 71 d.i. 215, où le Conseil a décidé que l'employeur n'avait pas contrevenu à l'article 184(3a)(vi) (maintenant 94(3a)(vi)), car les propos tenus par un de ses employés ne l'avaient pas été à l'occasion d'un conflit de travail. Voir enfin, *Stanlewicz v. Tri-Line Expressways Ltd.*, 88 CLLC par. 16,011 (C.L.R.B.) où le Conseil a accueilli une plainte en vertu de l'article 184(3a)i) (maintenant 94(3a)i)) estimant que l'employeur avait congédié le plaignant à cause de sa participation dans la formation et l'administration d'un syndicat.

61. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36, art. 88.

62. *International Association of Machinists and Aerospace Workers on behalf of P. Brealy and General Aviations Services Ltd.*, (1979) 1 Can LRBR 285, 295-296 (Can.).

63. *O'Connell v. CKOY Limited*, 77 CLLC par. 16,067 (Can.).

64. Voir la décision suivante, alors que l'article 98(4) du Code était l'article 188(3) : *Retail Clerks' International Union and Bank Canadian National, Montreal, Quebec*, (1980) 1 Can LRBR 470, 475 (Can.).

qu'il a prise et que sa conduite n'était pas entachée d'une intention anti-syndicale⁶⁵. Toutefois, cette présomption sera difficile à surmonter s'il est mis en preuve que l'employeur a été trouvé coupable d'une telle attitude par le passé⁶⁶.

Si la plainte est fondée sur les articles 94(3)a), 94(3)e) ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, selon le préambule de l'article 99, requérir une partie de se conformer à l'un des articles concernés. En plus ou à la place d'une telle ordonnance, le Conseil peut exiger de la part de l'employeur ou du syndicat, de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la Partie I du Code. Au cas d'une violation de l'article 94(3)a)(i), le Conseil peut également rendre l'ordonnance prévue au paragraphe c) de l'article 99(1). De la même façon, au cas d'une violation de l'article 94(3)e), le Conseil peut en outre, rendre l'ordonnance prévue au paragraphe d) de l'article 99(1). Il importe enfin de noter qu'il est possible d'alléguer à la fois la commission de plusieurs pratiques déloyales de travail prévues aux articles 94(3) et 96. Ainsi, le Conseil canadien des relations du

65. Voir par exemple les décisions suivantes alors que l'article 98(3) était l'article 188(3) : *Union des employés de commerce, section locale 503, C.T.C.-F.T.Q. et Purolator Courrier Limitée*, (1984) 48 d.i. 32, 54 ; *Leblanc et Brazeau Transport Inc.*, (1978) 31 d.i. 208 ; *Oshawa Flying Club, Oshawa, Ontario and International Association of Machinists and Aerospace Workers*, (1981) 2 Can. LRBR 95, 96 (Can.) ; *Manitoba Food and Commercial Workers, section locale 832 et Loomis Armored Car Service Ltd.*, supra, note 54, p. 201 ; *Syndicat des employés de banque, sections locales 2104 et 2100, Congrès du travail du Canada et Banque Canadienne Impériale de Commerce*, supra, note 58, p. 119 ; *Tremblay et Banque Royale du Canada*, (1981) 42 d.i. 125, 155 ; *Section locale n° 979 des Teamsters et Gardewine and Sons Limited*, (1981) 45 d.i. 124, 130-131 ; *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B.*, (1979) 34 d.i. 651, 671 ; *Syndicat canadien de la fonction publique et Wardair Canada Inc.*, C.C.R.T. 722, 22 décembre 1988, D.T.E. 90T-200 ; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 927 et Easter Aviation Contractors Limited*, (1983) 52 d.i. 145. Dans cette dernière décision, le Conseil canadien des relations du travail a décidé que les communications de l'employeur à ses employés ne violaient pas l'article 184(3)a)(i) du Code (maintenant l'article 94(3)a)(i)). L'employeur avait organisé une réunion avec ses employés, avec le concours et la participation du syndicat, afin de les informer que s'ils participaient à des lignes de piquetage contre la société aérienne avec qui l'employeur avait un contrat, dans leur temps libre, à l'appui d'une section locale sœur, la société aérienne refuserait de les laisser desservir les avions. Le syndicat n'a pas réussi à prouver que les employés ont subi une menace. La réunion n'avait pas donné lieu à des pressions indues. Voir à titre comparatif : *Ottawa Newspaper Guild, Local 205 of the Newspaper Guild and The Citizen (A Division of Southern Press)*, (1979) 2 Can. L.R.B.R. 251 (Ont.).

66. Voir par analogie, *United Steelworkers of America, CICAL and Fielding Lumber Company Ltd.*, (1976) 1 Can LRB 216 (Ont.).

travail a déjà décidé qu'une lettre transmise aux employés par un cadre de la compagnie dans laquelle il indiquait qu'il préférerait que les employés n'adhèrent pas au syndicat, constituait une infraction à la fois aux articles 184(3)a)(i) et 186 (maintenant les articles 94(3)a)(e) et 96) parce que la communication de l'employeur avait pour objet d'intimider ses employés afin de les obliger à ne pas adhérer au syndicat ou à s'en dissocier⁶⁷.

— Législation québécoise

Des dispositions semblables prévoient des interdictions d'intimidation au *Code du travail* du Québec⁶⁸. De façon générale, l'article 14 prohibe l'usage à l'employeur et à ses représentants de tout moyen de pression, y compris les menaces et les sanctions, dans le but de contraindre⁶⁹ un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un « droit lui résultant du Code ». Or, cette expression couvre non seulement tout le contenu général de la liberté d'association énoncé à l'article 3 du Code, comme la formation de l'association et la participation à son administration, mais également divers gestes conformes à la loi, comme l'exercice d'un recours en vertu de celle-ci⁷⁰.

Les infractions à cet article ont fait l'objet de plusieurs décisions du Tribunal du travail. Il ressort de ces décisions que pour réussir lors d'une plainte présentée en vertu de l'article 14, le salarié doit établir hors de tout doute raisonnable deux éléments essentiels : qu'il a été menacé de représailles ou qu'il a subi une contrainte quelconque et que cette menace était le résultat d'activités syndicales antérieures⁷¹. Quant au deuxième élément de l'infraction, le tribunal doit analyser l'intention de l'employeur, laquelle se manifeste par les circonstances révélées par la preuve⁷². En outre, il importe d'indiquer dans la plainte que l'intimé était un employeur ou agissant pour un employeur⁷³.

67. *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-COIICTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto, (Ontario), supra*, note 58, p. 135, 137. Voir aussi *Syndicat uni du transport, section locale 1374 et Brewster Transport Company Limited, Banff (Alberta), supra*, note 58.

68. *Code du travail, supra*, note 32.

69. Le terme « contraindre » n'exige pas nécessairement des interventions de nature à terroriser un groupe de salariés. Voir par exemple, *Syndicat des employés de la société d'entretien Impar Ltée (C.S.N.) c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1977) T.T. 221, 223.

70. R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 229.

71. *Boivin c. Comité conjoint de l'industrie de la confection pour dames au Québec*, (1981) T.T. 28; *Vinet c. Bruchesi*, (1974) T.T. 326; *Champagnelli et Fibration Textile Corp.*, (1973) T.T. 525.

72. *Vinet c. Bruchesi, id.*, p. 328.

73. *Burke c. Raby*, (1973) T.T. 191.

À titre d'illustration, contrevient à l'article 14, un employeur qui, lors d'une entrevue, cherche à contraindre un salarié à cesser d'être membre d'une association de salariés en le menaçant de renvoi et lui impose une sanction, en l'espèce un congédiement⁷⁴. Il en est de même d'un employeur qui proférerait des menaces à un salarié dans le but explicite et clairement exprimé de l'amener à abandonner ses fonctions de délégué aux griefs et d'officier du syndicat⁷⁵. Par contre, ne constituent pas une tentative de contrainte, les paroles d'un préposé d'une entreprise cherchant à convaincre des employés qu'il n'y a aucun avantage à se syndiquer. Il lui est permis de faire valoir ses idées, même avec conviction, et d'obtenir un assentiment de la part des employés sans qu'il y ait concert ou complicité entre lui et ses employeurs pourvu qu'il n'y ait pas manifestation de coercition, intimidation ou menaces⁷⁶. De la même façon, la distribution d'une circulaire aux employés avec leur chèque de paye, les incitant à vérifier et à comparer leurs conditions de travail avec d'autres entreprises syndiquées ou non, leur conseillant de former un comité d'employés pour discuter avec l'employeur des problèmes relatifs aux conditions de travail, ne constitue pas une tentative de domination d'une association de salariés ni une tentative de contraindre un salarié à devenir ou cesser d'être membre d'une association de salariés⁷⁷.

De façon plus particulière, l'article 13 du Code fait interdiction à tout citoyen, sans égard à sa qualité, d'« user d'intimidations ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés [...] ». L'emploi du terme « quiconque » fait en sorte qu'il n'est pas nécessaire de prouver que la victime est un salarié ou qu'elle est membre de l'association⁷⁸. De plus, il ne s'agit pas d'une offense de résultat. La réussite ou l'échec de l'intimidation ou des menaces n'importe pas pour conclure à la commission ou non de l'infraction⁷⁹.

Il ressort des décisions du Tribunal du travail sur la portée de cet article, que les déclarations de l'employeur à l'effet qu'il est en mesure d'arrêter le processus de syndicalisation⁸⁰ ou encore qu'il peut fermer ses

74. *Bragaglia c. Hanna Mfg. Co. Ltd.*, (1971) T.T. 276.

75. *Cormier c. Rompré*, (1977) T.T. 18.

76. *Argento c. Laces Ltd.*, (1973) R.D.T. 238 (C.S.) infirmé pour d'autres motifs par (1972) T.T. 207.

77. *Roy c. Kovac Mfg. Inc.*, (1973) R.D.T. 457 (C.A. et T.T.).

78. *Lagacé c. Laporte*, (1983) T.T. 354, 357.

79. *Id.*, p. 357.

80. *Lachance c. Gagné*, T.T. Iberville, 500-28-001077-841, 4 décembre 1984, D.T.E. 85T-49.

portes si le syndicat est accrédité⁸¹ comportent en soi un effet d'intimidation défendu par la disposition. De même, les conversations individuelles d'un assistant-gérant de l'entreprise avec tous ses subalternes au sujet des avantages d'une gestion libre de structure syndicale ainsi que les propositions de révocation d'adhésion adressées aux employés en leur expliquant qu'autrement ils perdraient les avantages de la bienveillance et de l'indulgence qui leur avaient été prodigués jusqu'alors, constituent des contraintes pour amener les employés à démissionner du syndicat⁸². Toutefois, des fausses représentations ou des représentations exagérées faites par une association de salariés ne constituent pas nécessairement une forme d'intimidation prohibée par le Code⁸³.

b) Cessation de l'atteinte à la liberté syndicale et obtention de dommages-intérêts compensatoires ou exemplaires

La *Charte des droits et libertés de la personne*⁸⁴ protège généralement l'exercice de la liberté d'association. En effet, l'article 49 permet à la victime d'une atteinte illicite à une liberté reconnue par la Charte, dont la liberté d'association, d'obtenir, par injonction, la cessation de cette atteinte et la condamnation à une indemnité en réparation du préjudice moral ou matériel résultant d'une telle atteinte⁸⁵ ainsi que la condamnation à des dommages exemplaires en cas d'atteinte illicite et intentionnelle⁸⁶. La demande d'injonction peut provenir de la Commission des droits de la personne, si elle considère que la recommandation formulée à la suite d'une enquête n'a pas été suivie dans le délai fixé⁸⁷. Elle peut aussi provenir en tout temps de la victime⁸⁸. Toutefois, il importe de noter que l'interven-

81. *Lagacé c. Laporte*, *supra*, note 78. Voir toutefois *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, (1981) T.T. 22 où il a été décidé qu'un employeur pouvait fermer définitivement l'entreprise, à cause de l'arrivée ou de la présence d'un syncicat, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un subterfuge.

82. *Union des employés de commerce, local 500 c. Paul Trottier*, T.T. Montréal, 605-28-000007-80, 10 juin 1981. Voir aussi *Brisson c. Tardif*, T.T. Bedford, 500-29-000593-861, 23 mars 1987, D.T.E. 87T-146. Voir dans le même sens *Syndicat des employés de soutien de l'Université Bishop (C.S.N.) c. Université Bishop*, (1990) T.T. 39.

83. *Larochelle c. Union des employés de commerce, Local 500 (R.C.I.A.)*, (1970) T.T. 246.

84. *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra*, note 34.

85. *Id.*, art. 49, premier alinéa.

86. *Id.*, deuxième alinéa.

87. *Id.*, art. 80. Dans les mêmes circonstances, la Commission des droits de la personne, avec la permission de la victime, peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne pour obtenir toute mesure appropriée. À défaut par la Commission d'exercer sa discrétion en ce sens, la victime peut saisir elle-même le Tribunal de sa plainte.

88. *Id.*, art. 49, 85.

tion de la Commission des droits de la personne se limite aux situations de discrimination au sens de la Charte, allant à l'encontre de la liberté d'association⁸⁹.

Le fardeau de prouver une infraction à la Charte repose sur la Commission des droits de la personne ou la victime⁹⁰. Cette preuve a pour objet le résultat effectivement produit par l'acte dénoncé, soit l'atteinte non raisonnable à un droit de la Charte. La preuve de l'intention pouvant se cacher derrière cet acte n'est requise que pour l'obtention de dommages exemplaires⁹¹. Celui qui est poursuivi en vertu de la Charte québécoise doit convaincre le tribunal, par prépondérance de preuve, que l'atteinte qu'il a portée à une personne était raisonnable, c'est-à-dire que par rapport à la liberté touchée, elle était suffisamment nécessaire à la fin légitime qu'il poursuivait⁹².

Ayant cerné les limites nécessaires à la protection de la liberté d'association exercée individuellement, nous allons analyser les limites nécessaires à la protection de la dimension collective de la liberté d'association.

1.1.1.2. Limites nécessaires à la protection de la liberté d'association exercée collectivement

Les législateurs canadien et québécois ne pouvaient garantir efficacement la liberté d'association des travailleurs, sans que le groupement syndical issu de cette association soit lui-même protégé dans sa naissance, son organisation et son administration. Pour ce faire, ils ont édicté des limites à la liberté d'expression de l'employeur et de ses représentants. Ces limites visent à protéger le syndicat non seulement des entraves de l'employeur mais également des tentatives de ce dernier de s'ingérer illégalement dans les affaires qui le concernent uniquement. Ces mesures de protection proprement collectives se retrouvent dans la législation fédérale (1.1.1.2.1.) et dans la législation québécoise (1.1.1.2.2.).

1.1.1.2.1. Législation fédérale

L'article 94(1) du *Code canadien du travail*⁹³ défend à l'employeur et à ses représentants de participer ou d'intervenir dans la formation d'un

89. *Blanchet c. Corneau*, (1985) C.S. 299.

90. *Commission des droits de la personne du Québec c. Cégep St-Jean sur Richelieu*, (1984) R.D.J. 76 (C.A.)

91. *Commission des droits de la personne du Québec c. L'Homme*, C.A. Montréal, 500-09-001096-791, 11 décembre 1980, J.E. 81-41.

92. Voir H. BRUN et G. TREMBLAY, *Droit constitutionnel*, 2^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1990, p. 873.

93. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36.

syndicat, son administration ou la représentation des employés par ce dernier ou de fournir une aide financière ou autre à un syndicat. L'étendue de l'application de cet article est suffisamment large pour couvrir les droits garantis à l'article 8(1) qui ne sont pas protégés spécifiquement par l'article 94(3). Il s'agit donc d'une disposition *omnibus* qui s'étend aux questions précisées au paragraphe 94(3) et à d'autres qui n'y sont pas spécifiées⁹⁴. Pour cette raison, une pratique déloyale de travail de la part d'un employeur peut souvent être attaquée à partir de plusieurs dispositions du Code dont l'article 94(1)a).

La protection qu'accorde l'article 94(1) à la liberté d'association exercée collectivement a un effet continu⁹⁵. Elle prévaut durant toute la période de formation du syndicat et perdure pendant la période normale de négociation collective avec l'employeur et la représentation des employés par le syndicat. La « formation » d'un syndicat comprend les activités d'organisation des employés telles l'adoption d'une constitution, l'élection d'officiers et l'acquisition d'une charte⁹⁶. Toutefois sa portée ne se limite pas aux seules mesures visant à créer le syndicat⁹⁷. Elle englobe également la sélection d'un agent négociateur par les employés⁹⁸. L'« administration » d'un syndicat par ailleurs, couvre toutes les matières internes relatives à ce dernier telles l'élection de nouveaux officiers, la collecte et les dépenses de

94. Voir sur l'article 184(1) qui est devenu l'article 94(1) du Code : *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100* et *Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B.*, supra, note 65, p. 667-668 ; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 764* et *La Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, Comité de redressement de réseau, n° 435*, (1981) 45 d.i. 204.

95. Voir par exemple les décisions suivantes alors que l'article 94 était l'article 184(1) du Code : *Union of Bank employees, Local 2104, Canadian Labour Congress and Canadian Bank of Commerce, Toronto, Ontario*, (1979) 1 Can LRBR 91 (Can.) ; *Association canadienne des pilotes de lignes aériennes et Eastern Provincial Airways Ltd.*, (1983) 54 d.i. 172 confirmé en partie par *Eastern Provincial Airways Ltd. c. Canada Labour Relations Boards*, 84 CLLC par. 14,042 (C.A.F.) ; *Association canadienne des employés du transport aérien et Air Canada*, (1976) 18 d.i. 66 ; *Eastern Provincial Airways Ltd. and Canadian Air Line Pilot's Association*, (1983) 3 C.L.R.B.R. (N.S.) 75, 119 (Can.).

96. J.E. DORSEY, supra, note 52, p. 218-219 ; C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, supra, note 52, p. 226.

97. *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et ATV New Brunswick Ltd. (CKCW-TV), Moncton, N.-B.*, (1978) 29 d.i. 23 ; *Union of Bank employees, Local 2104, Canadian Labour Congress and Canadian Bank of Commerce, Toronto, Ontario*, supra, note 95 ; *Métallurgistes unis d'Amérique et Amok Ltd.*, (1981) d.i. 289.

98. C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, supra, note 52, p. 227. Voir également *Union of Bank employees, Local 2104, Canadian Labour Congress and Canadian Bank of Commerce, Toronto, Ontario*, id.

fonds et les réunions générales des membres⁹⁹. Quant au terme « représentation », il vise principalement la négociation collective, mais n'est pas confiné aux seules situations arrivant postérieurement à l'accréditation syndicale¹⁰⁰.

Au plan de la preuve, l'intention antisyndicale ne constitue pas un élément nécessaire pour établir la contravention à l'article 94(1)a), lorsque l'action de l'employeur affecte sérieusement les droits fondamentaux consacrés à l'article 8(1) du Code¹⁰¹. En outre, il importe peu que l'ingérence ait réussi son objectif¹⁰². Toutefois, la présence d'un sentiment antisyndical favorise la preuve de l'illégalité de l'acte commis¹⁰³.

99. C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, *id.*

100. Le concept de la représentation s'applique à des faits qui précèdent et suivent l'accréditation et il comprend la participation des employés « aux activités licites » du syndicat. C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, *id.* Voir également : *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et ATV New Brunswick LTD. (CKCW-TV), Moncton, N.-B., supra*, note 97 ; *Métallurgistes unis d'Amérique et Amok Ltd., supra*, note 97 ; *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B., supra*, note 65 ; *Samson v. Canada Post Corporation, supra*, note 60.
101. C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, *id.*, p. 229-230. *Communications workers of Canada and A.A.S. Telecommunications Ltd.*, (1977) 2 Can LRBR 73, 80 (Can.) ; *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B., id.*, p. 670-671 ; *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airways Lodge No. 764 and Canadian Pacific Airlines*, (1986) 10 CLRBR (N.S.) 62, 88 (Can.) ; *Union internationale des employés de commerce et Banque Canadienne Nationale, Montréal, Québec*, (1979) 35 d.i. 39 ; *Syndicat des travailleurs en communication du Canada et Bell Canada, Montréal, Québec*, (1981) 42 d.i. 298 ; *Lignes aériennes Reimer Express Lines Limited et Canadien pacifique Ltée, supra*, note 94 ; *Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC) and Canadian Imperial Bank of Commerce*, (1986) 10 CLRBR (NS) 182, 203 (Can.), commentée par F. LAMY, « Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail, pratiques déloyales en matière de sollicitation au lieu d'emploi et la Charte canadienne des droits et libertés », (1985) 40 *Rel. Ind.* 306 ; *Syndicat canadien indépendant des transports et Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, (1986) 56 d.i. 203 ; *Alliance de la Fonction publique du Canada et Société canadienne des postes, Ottawa (Ontario)*, (1987) 63 d.i. 136.
102. *Syndicat des services du grain (C.T.C.) et Manitoba Pool Elevators, Winnipeg (Manitoba)*, (1981) 42 d.i. 27.
103. *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B., supra*, note 65, p. 671, 675 ; *Service, Office and Retail Workers Union of Canada et Banque Royale du Canada, succursales de Kamloops et de Gibsons, C.-B.*, (1978) 27 d.i. 701 ; *Retail Clerks' International Union and Band Canadian National, Montreal, Quebec* (1978) 28 di.i. 901 ; *Union internationale des employés de commerce et Banque Canadienne Nationale, supra*, note 64 ; *Syndicat des travailleurs en communication du Canada et Bell Canada, Montréal, Québec, supra*, note 101 ; *Association*

Au plan de la procédure, une plainte affirmant qu'un employeur ou une personne agissant pour son compte a contrevenu à l'article 94 doit être adressée au Conseil canadien des relations du travail de la manière et suivant les délais prévus à l'article 97. Si ce dernier décide que la plainte est bien fondée, il peut, par ordonnance, requérir la partie fautive de se conformer à l'article 94 et exiger qu'elle fasse ou s'abstienne de faire toute chose qu'il estime juste dans les circonstances¹⁰⁴.

Les recueils des décisions du Conseil canadien des relations du travail contiennent de nombreuses décisions relatives à la prohibition de toute participation ou ingérence de l'employeur dans la formation ou les activités d'un syndicat. L'examen de ces décisions permet de constater que la question des pratiques déloyales de travail, qui se manifestent principalement par des communications de l'employeur avec ses employés, survient à deux périodes : lors d'une campagne d'organisation syndicale ou durant la période précédant la tenue d'un scrutin de représentation et, après l'accréditation du syndicat ou dans le cours des négociations collectives. L'effet réel de ces communications sur la liberté d'association des employés diffère à ces deux périodes données. En conséquence, nous allons les traiter successivement pour voir à l'intérieur de quels paramè-

internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 764 et La fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, Comité de redressement de réseau, n° 435, supra, note 94 ; Union internationale des employés de commerce et Banque Nationale du Canada, (1981) 42 d.i. 352 ; Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes et Wardair Canada (1975) Limitée, (1985) 53 d.i. 26.

104. *Code canadien du travail, supra, note 36, art. 99. Voir par exemple les décisions suivantes rendues alors que l'article 99 était l'article 189 du Code : Tremblay et Banque Royale du Canada, supra, note 65, p. 161 ; Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce, (1984) 1 R.C.S. 269. Dans ce dernier arrêt, la Cour suprême du Canada a statué que le Conseil canadien des relations du travail avait excédé sa compétence en imposant divers remèdes notamment un remède relatif à la création par la banque, d'un fonds en fidéicommis afin de promouvoir les objectifs du Code auprès de tous les employés et une ordonnance enjoignant au président de la banque d'envoyer à tous les employés une lettre écrite par le Conseil les informant de sa décision et de la création d'un fonds. La Cour a précisé qu'il était essentiel dans le cadre du pouvoir de redressement conféré au Conseil par l'article 189 du Code, qu'il existe un rapport entre l'acte reproché, ses conséquences et le remède imposé. Or, en l'espèce, il n'existait aucun rapport de cette nature de telle sorte qu'elle a cassé le premier remède. Elle a fait subir le même sort au second remède car il ne faisait que reprendre la conclusion du premier. Pour un commentaire de cet arrêt voir R.M. BROWN, « Developments in Labour Law : the 1983-84 Term », (1985) 7 *Supreme court L.R.* 305, 320 s. Comparer également ce dernier arrêt avec *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, (1985) 1 C.F. 253 (C.A.) où le Conseil a tout simplement ordonné à l'employeur de dire la vérité. Ce jugement a été confirmé par la Cour suprême du Canada à (1989) 1 R.C.S. 1038.*

tres la liberté d'expression de l'employeur ou de ses représentants peut s'exercer.

La jurisprudence du Conseil canadien des relations du travail apparaît particulièrement restrictive de la liberté d'expression des employeurs lors d'une campagne de recrutement syndical ou en période pré-électorale. Afin de prévenir que l'employeur exploite sa position privilégiée par rapport à ses employés pour tenter d'influencer le libre exercice de leur droit d'être représentés par un syndicat ou un agent négociateur de leur choix¹⁰⁵, le Conseil adopter une attitude circonspecte lorsqu'il examine les actes et paroles prononcées par l'employeur à cette occasion. Dans tous les cas, il examine le contexte dans lequel la conduite de l'employeur a eu lieu. Particulièrement, il prend en considération les circonstances entourant les propos de l'employeur ainsi que l'« ambiance » régnant à cette époque pour déterminer s'il y a eu violation d'une prohibition édictée dans le Code¹⁰⁶.

Le comportement le plus prudent prôné par le Conseil s'avère la neutralité absolue¹⁰⁷. Il s'agit de laisser la décision finale aux employés seulement. En conséquence, l'employeur doit se garder de chercher à

-
105. *Métallurgistes unis d'Amérique et Amok Ltd.*, supra, note 100; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et General Aviation Services Ltd.*, Mirabel, Québec, (1979) 2 Can LRBR 98 (Can.); *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares*, FAT-COI/CTC (FCCF) et *American Airlines Incorporated*, Toronto, (Ontario), supra, note 58, p. 133. Voir également par analogie *Super Valu, A division of Westfair Foods Ltd. and Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 401*, (1981) 3 Can LRBR 412 (Sask.) commenté par S.G. MITCHELL, « United Food and Commercial Workers and Super Valu: A clear « Hands Off » Message to Saskatchewan Employees », (1982) 47 Sask. L.R. 153.
106. *The Canadian Union of Public Employees Broadcast Division et City and Country Radio Ltd.*, (1975) 11 d.i. 23; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 764 et Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, (1987) 61 d.i. 140, 160; *Syndicat du transport, section locale 1374 et Brewster Transport Company Ltd.*, Banff, Alberta, (1988) 66 d.i. 1, 58.
107. *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B.*, supra note 65, p. 674; *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares*, FAT-COI/CTC (FCCF) et *American Airlines Incorporated*, Toronto, Ontario, supra, note 58; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et General Aviation Services Ltd.*, Mirabel, Québec, supra, note 105, p. 102; *Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 and Bank of Montreal*, (1986) 10 CLRBR (NS) 129, 147, 148 (Can.); résumée à la note 109. Voir aussi *Union internationale des employés de commerce et Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk Manitoba*, (1978) 27 d.i. 690. Voir par analogie *Super Valu, A division of Westfair Foods Ltd. and Alberta Food and Commercial Works Union, Local 401*, supra, note 105; *White Spot Ltd. and Food & Service Workers of Canada*, (1984) 5 CLRBR (NS) 161 (B.-C.).

décourager ses employés d'assister à des assemblées syndicales en leur proférant des menaces¹⁰⁸. Il doit également s'abstenir de tenter de court-circuiter l'accréditation d'un syndicat par la tenue de rencontres individuelles avec les employés ou de réunions générales auxquelles tous les employés doivent assister et dans lesquelles il expose ses vues antisyndicales¹⁰⁹. En outre, il doit se garder d'indiquer aux employés qu'il préférerait qu'ils n'adhèrent pas au syndicat¹¹⁰ et doit, par ailleurs, leur permettre de faire de la sollicitation en dehors des heures de travail¹¹¹. Relativement à ce dernier point, le Conseil canadien des relations du travail a décidé, dans *Banque Canadienne Impériale de commerce, succursales du centre commercial de North Hills, Kamloops, C.-B.*, qu'un employeur avait contrevenu à l'article 184 (maintenant l'article 94), lorsqu'il a émis une directive interdisant aux employés de porter un macaron syndical sur les lieux d'emploi durant les heures de travail puisque cette activité constituait une activité licite protégée par le Code¹¹².

-
108. *Union internationale des employés de commerce et Oakville Cablevision Limited, Oakville (Ontario)*, (1980) 40 d.i. 189.
109. Voir par exemple, *Union internationale des employés de commerce et Banque de Commerce Canadienne Impériale, Sioux Lookout, Ontario*, (1979) 1 Can LRBR 18 (Can.); *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 91 and Taggart Service Ltd.*, 64 CLLC par. 16,015 (Can.); *Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 and Bank of Montreal*, *supra*, note 107, p. 156, 164. Dans cette affaire, le Conseil a conclu que la réunion, convoquée par l'employeur et portant sur les activités syndicales des employés, constituait une pratique déloyale de travail, et ce, peu importe le contenu des propos tenus lors de la réunion. Cette réunion n'était pas volontaire. Elle constituait plutôt une « audience captive » prohibée par le Code. Voir, au même effet, *Association du personnel naviguant des lignes aériennes canadiennes et Nationair (Nolisair International Inc.), Mirabel, (Québec)*, (1987) 57 d.i. 217; *Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada et National Mobile Radio Communications Inc.*, *supra*, note 59. Pour une définition du concept d'« audience captive » consulter, C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU, *supra*, note 52, p. 237. Voir aussi par analogie : *Delta Optimist and Ernest Bexley*, (1980) 2 Can LRBR 227 (B.-C.); *United Food & Commercial Workers International Union, Local 175 v. 161270 Ont. Inc.*, (1984) O.L.R.B. Rep. 745 (Ont.); *Beechwood Construction Ltd. and Bricklayers, Masons' and Plasterers' International Union of America, Local No. 1*, (1977) 2 Canadian LRBR 218, 228 (B.-C.).
110. *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-COII/CTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto, (Ontario)*, *supra*, note 58, p. 135.
111. *Syndicat canadien indépendant des transports et Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, *supra*, note 101; *Bell Canada c. Travailleurs en communication du Canada*, (1976) 1 C.F. 459 (C.-A.); *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B.* *supra*, note 65, p. 675.
112. *Union des employés de Banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B.*, *id.*

Il ne s'ensuit pas cependant que l'employeur et ses représentants ne doivent absolument pas tenir compte des faits dont ils ont connaissance et s'abstenir de faire tout commentaire. Les communications de l'employeur sont permises à la condition qu'elles se rattachent à la bonne marche des affaires de l'entreprise¹¹³. Il est bien entendu que l'employeur a le droit de maintenir la production, de faire respecter la discipline et d'assurer la protection et la sécurité de ses biens et locaux. Toutefois, il ne peut pas, sans raisons importantes, tenter de le faire en interdisant à ses employés des activités que le Code garantit expressément. Par exemple, l'employeur peut adresser des directives sur le travail à ses employés et maintenir la discipline sans enfreindre la Partie I du Code¹¹⁴. De la même façon, il peut exprimer son point de vue et resituer les faits et les circonstances dans leur contexte du moment qu'ils affectent directement¹¹⁵. Ainsi, il peut répliquer à une propagande fausse, hostile ou diffamatoire dirigée contre lui¹¹⁶. Il peut aussi, sans menace ni promesse, faire état objectivement des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise¹¹⁷. Un employeur peut même approuver ouvertement l'adhésion de ses employés à un syndicat, dans

-
113. *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-COII/CTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto (Ontario), supra*, note 58, p. 131, 133 ; *Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 and Bank of Montreal, supra*, note 107, p. 147.
114. *Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager v. United Steelworkers of America*, (1983) 1 CLRBR (NS) 384, 394-395, 398 ; *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-CIO/CTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto, Ontario, id.*, p. 131.
115. *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 91 and Taggart Service Ltd.*, *supra*, note 109 ; *Union internationale des employés de commerce et Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk, Manitoba, supra*, note 107.
116. *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-CIO/CTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto, Ontario, supra*, note 58, p. 133 ; *Union internationale des employés de commerce et Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk, Manitoba, id.* ; *The Canadian Union of Public Employees Broadcast Division et City and Country Radio Ltd.*, *supra*, note 106 ; *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 91 and Taggart Service Ltd.*, *id.*, p. 13,055-13,056.
117. *Union internationale des employés de commerce et Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk, Manitoba, id.* *Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 and Bank of Montreal, supra*, note 107, p. 147 ; *Hoekstra et Banque nationale du Canada*, (1982) 51 d.i. 60 ; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 764 et Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée, supra*, note 106, p. 161-162.

l'éventualité où seul ce syndicat chercherait à être accrédité¹¹⁸. Dans tous ces cas cependant, il ne doit faire aucune promesse ou prévision explicite ou implicite, et ne doit laisser entrevoir aucun changement qui serait à l'avantage ou au détriment des employés¹¹⁹. Sinon, il inciterait inévitablement les employés à conclure qu'il exerce son autorité patronale dans un sens défavorable à leurs intérêts. Il interviendrait donc dans l'exercice des droits des employés prévus à la Partie I du Code¹²⁰. Il importe de noter enfin qu'il faut s'armer de prudence lorsqu'il s'agit de qualifier les communications d'un employeur ou d'un de ses représentants, puisque chaque situation est en définitive une situation d'espèce¹²¹.

Une fois le syndicat accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, l'employeur peut encore communiquer avec ses employés. Même si l'accréditation confère au syndicat le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des employés, rien n'interdit à l'employeur de communiquer directement avec eux relativement à la conduite de ses opérations et pour connaître leurs commentaires et suggestions concernant l'entreprise en général. Toutefois, il doit prendre garde que ses communications ne soient interprétées comme de l'ingérence de sa part. La question de savoir s'il y a eu ingérence dans la représentation exclusive

-
118. Dans l'éventualité où deux ou plusieurs syndicats se feraient la lutte pour obtenir l'adhésion des employés, l'appui manifeste de l'employeur à l'un d'eux aurait des conséquences favorables pour ce syndicat et, de toute évidence, des effets négatifs sur les syndicats rivaux, brimant ainsi le libre choix des employés. Cet énoncé se retrouve dans *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et General Aviation Services Ltd.*, *Mirabel, Québec*, *supra*, note 105, p. 102. Voir aussi par analogie : *International Brotherhood of Boilmakers, Lodge 359 v. Forano Limited*, (1974) 6 C.L.L.C. par 16,121 (C.-B.).
119. *Union internationale des employés de commerce et Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk, Manitoba*, *supra*, note 107 ; *Syndicat des employés de banque, sections locales 2104 et 2100, Congrès du Travail du Canada et Banque Canadienne Impériale de Commerce*, *supra*, note 58 (augmentation de salaire à tous les employés, sauf à ceux des succursales syndiquées ou sur le point de l'être) ; *Union internationale des employés de commerce et Banque de Commerce Canadienne Impériale, Sioux Lookout, Ontario*, *supra*, note 109 (changements dans le personnel) ; *Manitoba Food and Commercial Workers, section locale 832 et Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*, note 54 (modification du statut de certains employés, enlèvement de climatiseurs). Voir aussi par analogie *Delta Optimist and Ernest Bexley*, *supra*, note 109 (congédiement) ; *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, A.F.L., C.I.O., C.L.C. and Viceroy Construction Company Ltd.*, (1978) Canadian LRBR 22 (Ont.) (propagande patronale relative à la sécurité d'emploi des employés et les fermetures d'entreprises).
120. *Union internationale des employés de commerce et Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk, Manitoba*, *id.*
121. *The Canadian Union of Public Employees Broadcast Division et City and Country Radio Ltd.*, *supra*, note 106.

du syndicat est une question de faits¹²². Pour déterminer s'il y a eu ingérence dans la représentation des employés par le syndicat, le Conseil canadien des relations du travail examine dans un premier temps si l'employeur a tenté de traiter directement avec ses employés¹²³. Dans un second temps, il s'interroge sur la question de savoir si sa conduite n'a pas miné la viabilité du syndicat en tant qu'agent négociateur collectif¹²⁴. À titre d'illustration, ne constitue pas de l'ingérence dans la représentation exclusive du syndicat, le fait pour l'employeur de prévenir ses employés des conséquences qui résulteront d'un piquetage effectué à la place d'affaires d'un tiers. Ceci est particulièrement vrai lorsque l'employeur n'a aucun contrôle sur le résultat éventuel des actions proposées par les employés¹²⁵. De la même façon, une lettre écrite aux employés par leur employeur tentant de réexpliquer sa proposition mal interprétée par le syndicat et décrivant d'une manière exacte l'état des négociations ne contrevient pas à l'article 94(1)¹²⁶.

122. *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et ATV New Brunswick Ltd.*, (CKCW-TV), Moncton, N.-B., *supra*, note 97 ; *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airways Lodge No. 764 and Canadian Pacific Airlines*, (1986) 10 CLRBR (NS) 62 (Can.).
123. *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET), CTC et Télévision Saint-François Inc.*, (1981) 43 d.i. 175 ; *Eastern Provincial Airways Ltd. and Canadian Air Line Pilot's Association*, *supra*, note 95, p. 118-119 ; *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airways Lodge No. 764 and Canadian Pacific Airlines*, *id.* ; *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, section locale 920 c. C.J.C.H. 920/C100 FM, division de C.H.U.M. Ltd.*, C.C.R.T. Ottawa 739, 11 avril 1989, D.T.E. 89T-1056. Voir aussi par analogie *United Steelworkers of America and Radio Shack*, (1980) 1 Can. L.R.B.R. 39, 123 (Ont.), requête pour permission d'appeler à la Cour d'appel rejetée, le 10 mars 1980.
124. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3540 et Huron Broadcasting Limited*, (1984) 49 d.i. 68, 82 ; *Association canadienne des employés de transport aérien et Austin Airways Limited*, (1985) 54 d.i. 49 ; *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airways Lodge No. 764 and Canadian Pacific Airlines*, *id.* ; *Alliance de la Fonction publique du Canada et Société canadienne des postes, Ottawa (Ontario)*, *supra*, note 101. Voir aussi par analogie *United Steelworkers of America and Radio Shack*, *id.*
125. *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 927 et Eastern Aviation Contractors Limited*, *supra*, note 65.
126. *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et CKLW Radio Broadcasting Limited, Windsor, Ontario* (1977) 23 d.i. 51 ; *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airways Lodge No. 764 and Canadian Pacific Airlines*, *supra*, note 122. Voir aussi par analogie *C.L.C. Local 354, Can Workers' Union and American Can Canada Inc.*, (1984) 5 CLRBR (NS) 289 (Ont.) ou l'Ontario Labour Relations Board est venu à la même conclusion concernant une lettre envoyée par l'employeur à ses employés les informant que le président de leur syndicat refusait de le rencontrer pour négocier et que s'ils désiraient une rencontre à cet effet, de lui signifier immédiatement. *Brown et Syndicat international des marins canadiens*, (1990) 72 d.i. 148, 159-160.

En revanche, le Conseil a décidé qu'un employeur avait outrepassé la frontière délicate séparant les communications permises des communications interdites dans *Eastern Provincial Airways Ltd.*¹²⁷. Dans cette affaire, l'employeur a communiqué directement avec ses employés alors en grève et les a incités à retourner au travail selon les termes et conditions d'emploi émis dans les communications. Le Conseil a statué que ces communications violaient l'article 184(1)a) du Code (maintenant l'article 94(1)a)), en ce sens qu'elles constituaient une ingérence dans la représentation exclusive des pilotes par le syndicat. Elles étaient destinées à noircir le syndicat et à le dégrader aux yeux de ses membres en le divisant et en minant son droit et sa capacité de participer à la négociation collective au nom des pilotes¹²⁸.

1.1.1.2.2. Législation québécoise

L'article 12 du *Code du travail* du Québec¹²⁹ émet en termes différents sensiblement la même prohibition. Plus particulièrement, il interdit à tout employeur et aux personnes agissant en son nom de chercher de quelque manière « à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés », ou d'y participer. Chacune des actions prohibées constitue une infraction distincte¹³⁰. Pour conclure à une infraction, l'action doit provenir de l'employeur ou d'une personne agissant pour

-
127. *Association canadienne des pilotes de lignes aériennes et Eastern Provincial Airways Ltd.*, *supra*, note 95. Voir au même effet *Eastern Provincial Airways Ltd. and Canadian Air Line Pilot's Association*, *supra*, note 95 ; *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET), CTC et Télévision Saint-François Inc.*, *supra*, note 123 ; *Association canadienne des employés du transport aérien et Austin Airways Limited/White River Air Services Limited*, (1980) 41 d.i. 151. Dans cette dernière décision, le Conseil canadien des relations du travail a conclu que le fait d'avoir communiqué directement avec les employés au sujet de la modification des conditions de travail et du régime de retraite constituait une ingérence de l'employeur dans l'administration du syndicat, le tout contrairement à l'article 184(1) du Code (maintenant l'article 94(1)).
128. *Association canadienne des pilotes de lignes aériennes et Eastern Provincial Airways Ltd.*, *id.*, p. 214. Voir aussi *Syndicat du transport, section locale 1374 et Brewster Transport Company Ltd.*, *Banff, (Alberta)*, *supra*, note 106.
129. *Code du travail*, *supra*, note 32. À noter toutefois que cet article étend également la prohibition à une association de salariés et à une personne agissant en son nom. Pour les fins de cette étude toutefois, nous allons nous attarder seulement à la prohibition visant l'employeur ou ses représentants.
130. Voir par exemple, *Charest c. Union des employés de commerce, local 500 (R.C.I.A.)*, (1970) R.D.T. 375 (T.T.) ; *Roy c. Kovac Mfg. Inc.*, *supra*, note 77. Voir également P. CUTLER, *Code du travail annoté, comparé*, 4^e éd., Montréal, Les Livres Taindra, 1983, p. 122. Cet auteur précise que « dans une plainte relative à des infractions à plus d'une de ces prohibitions, il faut, en conséquence, mentionner chacune d'elles dans un chef d'accusation séparé et non pas les réunir dans un seul et même chef. Autrement, ce vice de forme est fatal, rend nul et en justifie le rejet ».

le compte de l'employeur ou d'une association d'employeurs¹³¹. Il n'est toutefois pas requis que la recherche d'entrave ou de domination soit suivie d'une réussite pour en arriver à une déclaration de culpabilité. Une simple tentative à cet effet suffit¹³². Néanmoins, les infractions visées à l'article 12 du Code requièrent la preuve hors de tout doute raisonnable de l'intention coupable de l'inculpé¹³³. Cette preuve faite, l'employeur, ou son représentant selon le cas, est passible de la sanction pénale prévue à l'article 143 du Code¹³⁴.

Plusieurs jugements du Tribunal du travail et décisions des commissaires du travail traitent des comportements que cet article interdit. Ceux qui ont trait à l'entrave et à la domination retiennent plus particulièrement notre attention car ils ont un rapport direct avec la liberté d'expression de l'employeur. Il s'agit toutefois de comportements bien distincts. En conséquence, nous allons les analyser séparément.

De façon générale, il ressort de ces décisions que la notion d'entrave, dans la formation ou les activités d'une association de salariés, « implique la présence d'obstacles, d'empêchements, le fait de nuire, de gêner »¹³⁵. Elle comprend donc toutes les formes d'intimidation telles que les menaces plus ou moins voilées, destinées à dissocier les salariés de l'action du groupement syndical¹³⁶, les menaces de fermer l'entreprise si le syndicat

-
131. Voir par exemple, *Syndicat des employés de commerce de gros de Montréal c. Grehora Employee's Association*, (1964) R.D.T. 501 (C.R.O) (représentants de l'employeur); *Union typographique Jacques Cartier (45) et Association des employés de Montreal Offset Printing Inc.*, (1965) R.D.T. 371 (C.R.T.) (personne agissant pour l'employeur).
132. *Doré c. Bourgault*, T.T. Montréal, 500-28-001834-829, 5 juillet 1984, D.T.E. 84T-675; *Syndicat des employés de la Société chimique Laurentide Inc. c. Lambert*, T.T. Montréal, 500-28-001554-849, 11 juin 1985, D.T.E. 85T-523; *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Local 501 c. Steinberg Inc.* T.T. Montréal, 500-29-00168-888, 500-29-00169-886, 24 avril 1989, p. 27, D.T.E. 89T-617.
133. Voir *Marcotte c. Pelletier*, (1970) R.D.T. 359 (T.T.); *Le Blanc c. Paquet*, (1976) R.D.T. 184 (T.T.); *Alliance des infirmières de Montréal (section Hôtel-Dieu de Montréal) c. Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, (1979) T.T. 237; *Doré c. Bourgault*, *id.*; *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Îles c. Commission scolaire des Mille-Îles*, (1984) T.T. 324; *Asselin c. Lord*, T.T. Québec, 200-28-000120-84 à 200-28-000125-84, 1^{er} février 1985, D.T.E. 85T-193; *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Local 501 c. Steinberg*, *id.*
134. F. MORIN, *supra*, note 50, p. 145-146. Voir aussi *Doré c. Marcotte*, T.T. Montréal, 500-28-1832-823, 500-28-1833-821, 500-28-1834-823, 500-28-1835-826, 500-28-1836-824 et 500-28-1837-822, 31 octobre 1983, D.T.E. 83T-1001.
135. Voir A.C. CÔTÉ, « Les pratiques interdites : l'ingérence et l'entrave de l'employeur dans la formation ou les activités du syndicat », dans *La gestion des relations du travail au Québec ; le cadre juridique*, sous la direction de N. MALLETT, Montréal, McGraw-Hill, 1980, c. 7, p. 168. Voir aussi *Rizzuto c. Hollywood Star Knitting Mills Ltd.*, (1977) T.T. 323.
136. *Christofaro c. Stiefenhoder*, (1978) T.T. 149; *Bujold c. Ramacieri*, (1980) T.T. 88.

s'y implante¹³⁷ et la distribution de circulaires dénonçant un mandat de grève légale, incitant les salariés à s'en dissocier¹³⁸. Elle englobe également les menaces visant à empêcher quelqu'un de loger un grief¹³⁹. De la même façon, les tentatives patronales de court-circuiter le processus de négociation collective par des pourparlers directs avec les salariés représentés par une association accréditée constituent des gestes visant à entraver l'association de salariés dans ses activités¹⁴⁰. Il en est de même du fait d'interdire à un salarié d'agir comme délégué en chef aux griefs et de s'occuper d'activités syndicales¹⁴¹.

La ligne de démarcation entre la libre-expression de l'employeur et l'entrave illégale de l'action syndicale légitime n'est cependant pas toujours facile à établir. Chaque situation est en définitive une situation d'espèce. Les circonstances qui entourent la communication de l'employeur, la dimension de l'entreprise ainsi que le véhicule utilisé pour transmettre les vues patronales revêtent une importance particulière pour déterminer sa portée et sa légalité. Si l'employeur ne fait qu'exercer les droits qui lui appartiennent sans les entourer d'autres actes illégaux tels que des congédiements à cause de l'exercice de droits résultant du Code ou encore la modification illégale des conditions de travail, sa conduite ne sera pas prohibée par l'article 12 du Code¹⁴². Par exemple, ne constitue pas une entrave à l'exercice des activités syndicales, le fait pour un employeur de distribuer aux salariés une circulaire la veille de l'acquisition du droit au lock-out, dans laquelle il les avise de son intention de recourir à ce droit, qu'il désire tenir une assemblée générale où il distribuera un projet de convention collective et qu'il s'apprête à augmenter les salaires après l'expiration des délais de l'article 59 du Code. Il s'agit là, en effet, de l'exercice des droits qui appartiennent à la compagnie¹⁴³. Par contre, le fait

137. *Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada (C.T.C.-F.T.Q.) c. Schwartz*, (1986) T.T. 165; *Côté c. Cie F.W. Woolworth*, (1976) T.T. 66, confirmé par (1976) C.S. 875. Ce type d'intimidation peut également être couvert par la prohibition prévue à l'article 13 du Code. Voir, par exemple, *Lagacé c. Laporte*, *supra*, note 78. Voir aussi *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, *supra*, note 81.

138. *Syndicat des enseignants des Laurentides c. Beaulieu*, (1980) T.T. 266.

139. *Munger c. Matte*, (1973) T.T. 538; *Basque c. Paradis*, (1971) T.T. 180.

140. *Girard c. Paquet*, (1978) T.T. 164, *D'Amours c. Produits Métal Diamond Ltée*, (1978) T.T. 412; *Syndicat des employés de la Société chimique Laurentide Inc. c. Lambert*, *supra*, note 132; *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Local 501 c. Steinberg Inc.*, *supra*, note 132.

141. *Le Blanc c. Ferland*, (1974) T.T. 315.

142. Voir A.C. CÔTÉ, *supra*, note 135, p. 168-169.

143. *St-Germain c. Clix Fastener Corporation*, (1970) T.T. 307. Voir aussi *Doré c. Bourgault*, *supra*, note 132.

pour un employeur de conduire une enquête auprès de ses salariés sur la manière dont s'est effectuée la campagne d'organisation syndicale constitue une entrave aux activités de l'association car la décision relative à l'adhésion syndicale appartient exclusivement au salarié suivant les termes mêmes de l'article 32 du Code¹⁴⁴.

En ce qui concerne la notion de domination, le Tribunal du travail et les commissaires du travail en ont retenu une compréhension large. Ils la conçoivent plus particulièrement comme étant la prise en charge par l'employeur, directement ou par personnes interposées, du représentant officiel des salariés dans ses activités¹⁴⁵. En outre, ils attribuent généralement au syndicat dominé les caractéristiques suivantes :

1. il s'agit d'une association soi-disant indépendante formée au moment où une association de bonne foi est en train d'organiser l'entreprise ;
2. elle a l'appui direct, indirect ou les deux à la fois de l'employeur. Cet appui peut être matériel, pécuniaire, moral, ou les trois ensemble ;
3. les initiateurs ou les promoteurs de cette association sont sans expérience dans l'organisation ouvrière et demandent l'aide des dirigeants de l'entreprise ;
4. le succès de la campagne est remarquable tant par la vitesse que par la facilité ;
5. il s'agit d'une association qui n'est intéressée qu'à une seule compagnie¹⁴⁶.

Toutefois, ces différentes caractéristiques n'ont pas nécessairement la même valeur, de telle sorte que chacun des cas doit être étudié à son mérite.

144. Voir en ce sens : *Union des employés de commerce, Local 500 c. Paul Trotter*, *supra*, note 82. Dans cette décision, le Tribunal du travail souligne le caractère désuet de la position contraire soutenue dans : *Syndicat national des travailleurs en chaussures de St-Tite (C.S.N.) c. G.A. Boulet Ltée*, (1964) C.S. 525.

145. Voir par exemple, *Union des employés de commerce, Local 500 c. Association des employés de A. De la Chevrotière Inc. (F.C.A.I.)*, (1971) T.T. 121 ; *Girard c. Union des employés de commerce, local 500 (R.C.I.A.)*, (1971) R.D.T. 129 (T.T.) ; *Association des employés de L. Thibodeau Transport Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, Local 106*, (1972), T.T. 412. Voir aussi A.C. CÔTÉ, *supra*, note 135.

146. Voir *Union des employés de MacFarlane-Lefavre Mfg. Ltd. (Division Labelle) et Boucher et Lefavre Ltd.*, (1965) 20 Rel. Ind. 372 (C.R.T.) ; *Union typographique Jacques Cartier (45) c. Association des employés de Montreal Offset Printing Inc.*, *supra*, note 131 ; *Union des employés des centres récréatifs du Québec c. Syndicat national des salariés de la Société zoologique de Granby*, (1976) T.T. 200.

Par exemple, dans *Syndicat des salariés du bois ouvré de la Côte Sud c. Syndicat des employés de fenêtres Montmagny Inc.*¹⁴⁷, le commissaire du travail a décidé que les actes ou propos de l'employeur indiquant d'une façon évidente sa préférence pour une association au détriment d'une autre étaient de nature à constituer de la domination ou de l'ingérence de sa part. Dans d'autres cas¹⁴⁸ par contre, des conclusions contraires ont été tirées de situations analogues dans lesquelles cependant l'employeur avait démontré de façon discrète sa préférence pour une association. Le fardeau de prouver la domination repose sur celui qui l'allègue. Cependant, lorsqu'une preuve circonstancielle permet de conclure à la domination, il incombe à l'association incriminée, à l'employeur ou aux deux à la fois, de la repousser en prouvant que la domination n'existe pas¹⁴⁹.

1.1.2. Autres limites

La liberté d'expression des parties quant au contenu des messages qu'elles peuvent véhiculer, peut encore être restreinte par d'autres limites d'ordre public qui, cette fois-ci, sont nécessaires à la protection des droits à l'intégrité morale et à l'égalité de la personne (1.1.2.1.) ainsi qu'à la protection des procédés de fabrication ou d'exploitation de l'entreprise (1.1.2.2.).

Par ailleurs, les lois sur la fonction publique fédérale et provinciale font état de limites à la liberté d'expression, applicables cette fois-ci exclusivement aux fonctionnaires. Brièvement, elles touchent la liberté d'expression du fonctionnaire tant du point de vue de ses activités poli-

147. *Syndicat des salariés du bois ouvré de la Côte Sud c. Syndicat des employés de fenêtres Montmagny Inc.*, C.T., Q-20496-06 ; Q-20496-02 ; QR-19-06-83, 18 novembre 1983, D.T.E. 84T-20.

148. Voir par exemple, *Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, Local 31 c. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres courriers*, (1981) T.T. 48, évocation refusée, C.A. Québec, 200-09-000524-816, 7 janvier 1983, D.T.E. 83T-124 ; *Union typographique de Québec, Local 302 c. Syndicat des employés de bureau du Saguenay (CSN)*, (1978) T.T. 222 ; *Legendre c. Syndicat des travailleurs de McDonald's (CSN)*, T.T. Québec, 200-28-000033-818, 11 février 1982, D.T.E. 82T-168 ; « SIL » *Syndicat indépendant Lionie c. Produits Lionie Ltée*, C.T. Q-22691-QR-034-04-82, 1^{er} octobre 1982, D.T.E. 82T-732 ; *Confédération des syndicats nationaux c. Union des employés de restauration du Québec, Local 102*, (1983) T.T. 177.

149. Voir *Union des employés de MacFarlane-Lefavre Mfg. Ltd. (Division Labelle) et Boucher et Lefavre Ltd.*, supra, note 146 ; *Union typographique Jacques Cartier (45) et Association des employés de Montreal Offset Printinc Inc.*, supra, note 131 ; *Union des employés des centres récréatifs du Québec c. Syndicat national des salariés de la Société zoologique de Granby*, supra, note 146.

tiques¹⁵⁰ que du point de vue des informations confidentielles qu'il reçoit dans l'exercice de ses fonctions¹⁵¹. En raison de la nature particulière de ces limites et de l'étude approfondie qu'elles nécessiteraient, nous ne les aborderons pas dans la présente étude. Nous nous contenterons de commenter les grands arrêts portant sur l'obligation de réserve et de neutralité du fonctionnaire, lorsque nous traiterons de l'obligation de loyauté des employés envers leur employeur¹⁵².

Cette précision donnée, nous pouvons dire que les limites nécessaires à la protection des droits à l'intégrité morale et à l'égalité de la personne sont d'ordre public parce qu'elles ont pour objet d'interdire des conduites dont le but est contraire aux bonnes mœurs ou est immoral. Il en est de même des limites nécessaires à la protection des procédés de fabrication ou d'exploitation de l'entreprise car elles prévoient comme sanction la condamnation à des dommages-intérêts ou à une pénalité.

-
150. Voir, au fédéral : *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, L.R.C. (1985), c. P-33, art. 33(1)(2); au provincial : *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-31.1, a. 9-11. Voir aussi P. GARANT, *La fonction publique canadienne et québécoise*, Québec, P.U.L., 1973, p. 347 s.; K. KERNAGHAN, « Politics, Policy and Public Servants: Political Neutrality Revisited », (1976) 19 *Adm. Pub. Can.* 432, 433, 440; C. D'Aoust, L. LECLERC, G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires, étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie n° 13, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, p. 385-389; T. D'AUINA, « The Public Service of Canada: The Case for Political Neutrality », (1984) 27 *Adm. Pub. Can.* 14, 16 s.; R. NORMAND, « Les relations entre les hauts fonctionnaires et le ministre », (1984) 27 *Adm. Pub. Can.* 522, 523-526; R. DUSSAULT, L. BORGEAT, *Traité de droit administratif*, 2^e éd., t. 2, Québec, P.U.L. 1986, p. 343-347, 439; *Report on political activity, public comment and disclosure by crown employees*, Ottawa, Ministry of the Attorney General, 1986, p. 74-86, 124-155. Sur la constitutionnalité de telles restrictions à la liberté d'expression des fonctionnaires, voir *Osborne c. R.*, (1986) 3 C.F. 206 (C.F. 1^{re} inst.) renversé par (1988) 3 C.F. 24 (C.F.A.); *Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario c. Procureur général de l'Ontario*, (1987) 2 R.C.S. 2, 4-24.
151. Voir, au fédéral : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, *id.*, art. 23 et Annexe III; au provincial : *Loi sur la fonction publique*, *id.*, a. 6. Voir aussi R. DUSSAULT, G. PELLETIER, « Le professionnel-fonctionnaire face aux mécanismes d'inspection professionnelle et de discipline institués par le Code des professions », (1977) 37 *R. du B.* 2, 43 s.; K. KERNAGHAN, *Comportement professionnel: directives à l'intention des fonctionnaires*, 1975, p. 46, 49; R. DUSSAULT, L. BORGEAT, *id.*, p. 369-374; *Report on political activity, public comment and disclosure by crown employees*, *id.*, p. 33-74, 87-101, 157-164.
152. Voir, *infra*, les notes 343-350 et le texte correspondant. De la même façon, nous n'aborderons pas ici les limites à la liberté d'expression ayant trait au piquetage, prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 423 au *Code criminel*, *supra*, note 43. Nous en examinerons plutôt leur portée lorsque nous traiterons des limites à la liberté d'expression relatives au temps et au lieu. Voir *infra*, les notes 413 s. et le texte correspondant.

1.1.2.1. Limites nécessaires à la protection des droits à l'intégrité morale et à l'égalité de la personne

Dès sa naissance, une personne physique acquiert un grand nombre de prérogatives dont le droit à son intégrité morale, c'est-à-dire le droit de conserver sa dignité, son honneur et sa réputation¹⁵³ et le droit à l'égalité, c'est-à-dire le droit d'être traitée de la même façon que les autres personnes, malgré certaines différences qui les caractérisent¹⁵⁴.

Le droit à l'intégrité est général, en ce sens que toute personne en est dotée. Il est aussi absolu car il s'impose au respect de tous. De plus, il est personnel, c'est-à-dire que le sentiment qu'une personne a de sa propre dignité varie d'une personne à l'autre. En outre, il est extra-patrimonial n'ayant pas lui-même de valeur pécuniaire, encore que les atteintes dont il peut faire l'objet puissent causer un dommage donnant lieu à une réparation en argent¹⁵⁵. Quant au droit à l'égalité, il est général et extra-patrimonial.

Les personnes morales sont dotées de certains attributs extra-patrimoniaux dont celui à un honneur distinct de leurs membres¹⁵⁶. Par contre, il ne semble pas qu'elles soient titulaires du droit à l'égalité puisque les caractéristiques assorties à ce droit ne peuvent s'appliquer qu'à une personne physique¹⁵⁷.

Ces droits ne sauraient être entiers sans la protection que leur accordent les législateurs canadien et québécois en les incluant soit dans les valeurs fondamentales¹⁵⁸, soit en définissant des conduites dérogatoires à leur existence. Ces dernières comprennent des mesures qui protègent les individus contre la discrimination (1.1.2.1.1.), le harcèlement sexuel (1.1.2.1.2.) et la diffamation (1.1.2.1.3.).

153. J. CARBONNIER, *Droit civil*, t. 1 — *Introduction. Les personnes*, 7^e éd., Paris, P.U.F., 1967, p. 236-237 ; G. RIPERT, J. BOULANGER, *Traité de droit civil, d'après le traité de Planiol*, t. 1, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1957, p. 348-349 ; G. MARTY, P. RAYNAUD, *Droit civil*, t. 1, Paris, Sirey, 1967, p. 266-269 ; P.A. MOLINARI, P. TRUDEL, « Le droit au respect de l'honneur, de la réputation et de la vie privée : aspects généraux et applications », dans *Application des Charte des droits et libertés en matière civile*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1988, p. 199-201.

154. *Rapport d'une commission royale sur l'égalité en matière d'emploi*, Ottawa, 1984, p. 3.

155. J. CARBONNIER, *supra*, note 153, p. 236.

156. *Id.*, p. 267.

157. Ces caractéristiques sont la race, la couleur, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, la langue, le sexe, l'origine ethnique ou nationale et le handicap.

158. Le droit à l'intégrité morale est consacré à l'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra*, note 34. Quant au droit à l'égalité, il fait également l'objet d'une protection supra-législative que nous étudierons, lors de l'étude de la protection contre la discrimination. Voir *infra*, les notes 159-170 et le texte correspondant.

1.1.2.1.1. Protection contre la discrimination

De nombreux textes législatifs consacrent le droit des individus de ne pas subir de discrimination fondée notamment sur la race, la couleur, l'orientation sexuelle, les conventions politiques, la langue, le sexe, l'origine ethnique ou nationale et le handicap. Plus particulièrement, on le retrouve affirmé à l'article 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*¹⁵⁹, dans le préambule ainsi qu'à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁶⁰, à l'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹⁶¹ et à l'article 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁶².

La protection contre la discrimination énoncée dans ces lois constitue une limite à la liberté d'expression des employés, des employeurs et de leurs représentants respectifs, dans la mesure où leur propos peuvent être qualifiés de discriminatoires. Dans le domaine des relations de travail, la jurisprudence se fait rare. Les quelques décisions qui, à notre connaissance, ont été rendues sur le sujet portent sur la discrimination fondée sur la race d'un employé. Par exemple, dans *Commission des droits de la personne du Québec c. Compagnie Bombardier M.L.W. Ltée*¹⁶³, la Cour provinciale, ayant à se prononcer sur l'application de l'article 10 de la

159. *Déclaration canadienne des droits*, supra, note 33. Comme le soulignent les auteurs H. BRUN et G. TREMBLAY, supra, note 92, p. 851, « La Déclaration n'indique par contre aucun mode spécial de sanction judiciaire. Le justiciable doit donc, en cas d'atteintes aux droits de la Déclaration, recourir par ses propres moyens aux voies traditionnelles de recours judiciaires prévus au *Code de procédure civile* ou à la *Loi de la Cour fédérale*, L.R.C. (1985), c. F-7, suivant qu'il doit en l'occurrence s'adresser à une cour québécoise ou à une cour fédérale [...] ».

160. *Charte des droits et libertés de la personne*, supra, note 34. La personne victime de discrimination peut demander à la Commission des droits de la personne d'enquêter à ce sujet en vertu de l'article 74 de la Charte. Ce canal administratif peut notamment conduire à des sanctions judiciaires spécifiquement prévues aux articles 80 à 82 de la loi. Elle peut aussi décider d'exercer elle-même ces recours, saisir le Tribunal des droits de la personne de ces recours ou encore recourir aux mécanismes judiciaires traditionnels pour obtenir la sanction de la contravention à la loi.

161. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), c. H-6. La victime de discrimination peut exercer un recours devant la Commission canadienne des droits de la personne (art.40(1) à 55) ou encore exercer les recours que peut fournir le droit commun.

162. *Charte canadienne des droits et libertés*, supra, note 35. Toute personne victime de discrimination qui cherche refuge dans la Charte canadienne ne peut la mettre en œuvre que par la sanction des tribunaux existant en vertu de l'article 34(1).

163. *Commission des droits de la personne du Québec c. Compagnie Bombardier M.L.W. Ltée*, C.P. Montréal, 500-02-011705-816, 8 février 1983, J.E. 83-299.

*Charte des droits et libertés de la personne*¹⁶⁴, a décidé que les paroles blessantes prononcées par le contremaître devant d'autres personnes à savoir : « Après tout ce n'est pas grave, ce ne sont que des noirs », et relatées de façon incendiaire dans un bulletin syndical ne pouvaient donner lieu à des dommages-intérêts. Elle a pris en considération le fait qu'il s'agissait d'un événement isolé sous forme de boutade n'ayant pas eu pour effet de détruire ou de compromettre le droit prévu à l'article 10 de la loi ainsi que l'excuse du défendeur. La Cour a également rejeté l'action à l'encontre de l'employeur au motif qu'il n'avait pas contrevenu lui-même à une des obligations prévues dans la loi. Elle a en outre refusé d'appliquer l'article 1054 paragraphe 7 du *Code civil du Bas-Canada* au motif que le législateur n'a pas cru bon reproduire les présomptions de faute prévues à cet article¹⁶⁵. Par contre, dans *Décision C.D.P.-27*¹⁶⁶, la Commission des droits de la personne, qui procédait à une enquête en vertu de l'article 69 de la Charte québécoise (maintenant l'article 74) concernant une plainte de discrimination en raison de l'origine ethnique ou nationale, a déclaré que le requérant avait droit à des excuses pour les paroles offensantes prononcées par la mise en cause, une collègue de travail.

Sous l'empire de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹⁶⁷, il existe peu de décisions. Dans *Dhillon v. Treasury Board (Post Office Department)*¹⁶⁸, une employée d'origine indienne en période de probation pour un emploi alléguait que son congédiement résultait de la discrimination et du harcèlement dirigés à son encontre. Se fondant sur une disposition de la convention collective de travail prohibant la discrimination ainsi que sur les articles 3 et 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la per-*

164. *Charte des droits et libertés de la personne*, supra, note 34.

165. Cette dernière conclusion sur la responsabilité de l'employeur a été renversée par la Cour supérieure dans *Halkett c. Ascogifex Inc.*, (1986) R.J.Q. 2697 (C.S.). Sur toute cette question voir, H. WOLDE-GIORGHIS, « Le fardeau de la preuve en matière de discrimination », (1987) R.J.T. 169.

166. *Décision C.D.P.-27*, (1987) D.L.Q. 283. Voir aussi par analogie, *Lee v. T.J. Applebee's Food Conglomeration and Simpson*, 88 CLLC, par. 17,011 (Ont.).

167. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, supra, note 161.

168. *Dhillon v. Treasury Board (Post Office Department)*, 80 CLLC, par. 18,007 (P.S.S.R.B.). Voir par analogie et dans le même sens : *Fuller v. Candur Plastics Ltd.*, (1981) 2 C.H.R.R. D/419 ; *Singh v. Domglas Ltd.*, (1981) 2 C.H.R.R. D/285 ; *Ahluwalia v. Metropolitan Board of Commissioners of Police*, (1983) 4 C.H.R.R. D/1757 ; *Wei Fu v. Ontario Government Protection Service, Board of Inquiry*, July 75, 1984, Ontario.

sonne¹⁶⁹, la Commission des relations du travail de la fonction publique a tenu responsable l'employeur pour l'inaction de son représentant à l'égard de la discrimination sévissant dans son établissement. Dans *Shaffer v. Treasury Board of Canada*¹⁷⁰, la Commission canadienne des droits de la personne a établi une distinction entre les actes de discrimination raciale provenant de l'employeur ou de ses représentants et les mêmes actes provenant de compagnons de travail. Elle a déterminé que les premiers devaient être considérés plus sérieusement que les seconds. Tenant compte qu'il s'agissait d'un incident ayant eu lieu entre co-employés et des faits de l'espèce, la Commission n'a pas tenu l'employeur responsable pour les actes discriminatoires commis par ses employés. Cependant, elle a précisé que sa décision ne signifiait pas que l'employeur ne puisse être tenu responsable pour de tels actes en certains cas, et lui a fait une mise en garde de veiller à faire respecter les principes émis dans la loi fédérale, à savoir assurer au salarié un cadre de travail non discriminatoire.

1.1.2.1.2. Protection contre le harcèlement sexuel

Le droit à l'égalité des personnes ne saurait être atteint sans les mesures de protection que les législateurs canadien et québécois ont édictées à l'encontre du harcèlement sexuel. En effet, ceux-ci ont prohibé spécifiquement ce type de comportement dans des dispositions distinctes malgré le fait qu'il constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.

Le harcèlement sexuel se rencontre principalement dans les milieux de travail. Il a été défini comme étant une « conduite abusive qui frappe principalement les femmes mais qui peut se produire contre des hommes et

169. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, supra, note 161. Voir par analogie et dans le même sens, *Simms v. Ford of Canad Ltd.*, 1970, Ontario Human Rights Commission, Board of Inquiry, p. 18. Voir cependant *Singh v. Domglas Ltd.*, id., p. D/289, où le tribunal a exonéré l'employeur de toute responsabilité provenant du harcèlement racial qu'aurait subi l'un de ses employés dans son travail, parce que la direction n'aurait pas été avisée de ce fait. Voir aussi *François v. Canadien Pacific Limited*, 88 CLLC par. 17,003, où la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas retenu la responsabilité de l'employeur pour les commentaires raciaux que certains de ses employés avaient proférés à l'égard du plaignant. En l'espèce, l'employeur avait mené une enquête sérieuse concernant la plainte et n'avait pas trouvé le coupable. De plus, il n'avait jamais approuvé ce genre d'inconduite dans son entreprise. Au contraire, il avait adopté une politique condamnant de telles actions.

170. *Shaffer v. Treasury Board of Canada*, 84 CLLC, par. 17,019 (C.H.R.C.). Pour un exemple où la Commission des droits de la personne a tenu l'employeur responsable du harcèlement raciste commis par un de ses employés à l'endroit d'un autre de ses employés, voir *Hinds et Canada Employment and Immigration Commission*, T.D.P. 13/88, 30 septembre 1988, D.T.E. 89T-24.

même [...], entre personnes du même sexe¹⁷¹ ». Il prend généralement l'une des deux formes suivantes. « L'une se manifeste par des actes et des gestes répétés et abusifs à l'égard d'une personne, à cause de son sexe [...] L'autre consiste en une pression indue exercée sur une personne, à cause de son sexe, en vue de recevoir des faveurs sexuelles, à défaut de quoi cette personne subira des représailles : charge plus lourde de travail, mutation, rétrogradation, congédiement¹⁷² ». Les comportements répréhensibles se manifestent souvent par le biais de l'expression de l'individu comme des insultes, des remarques, des plaisanteries, des propositions insistantes, des menaces de représailles, des insinuations ou des commentaires mal à propos sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, sa situation familiale, des invitations ou des requêtes importunes, etc.¹⁷³. Le test employé pour déterminer si des paroles ou des gestes constituent une conduite discriminatoire est celui de la personne raisonnable¹⁷⁴. Ainsi, tous les commentaires à connotation sexuelle ne seront pas nécessairement taxés de harcèlement sexuel. Pour en arriver à cette conclusion, il faudra constater un effet concret sur les droits de la victime¹⁷⁵, c'est-à-dire faire de la proposition une condition d'emploi ou une détérioration de ses condi-

-
171. Voir M. CARON, « Aux frontières du droit civil et du droit statutaire, un cas de harcèlement sexuel : Foisy c. Bell Canada », (1985) 19 *R.J.T.* 79, 83. Voir aussi COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, *Le harcèlement fondé sur le sexe (ou « harcèlement sexuel ») et la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, 11 mai 1981, p. 1 ; D. DWYER, « Le harcèlement sexuel au travail », dans *Normes du travail : impact sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs de travail*, XV^e Colloque de relations industrielles, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1984, p. 176-178 ; J.G. KELLY, *Human Resource Management and the Human Right process*, Don Mills, CCH Canadian Ltd., 1985, p. 90-91 ; J.-M. CANTIN, « Le harcèlement sexuel : une préoccupation majeure dans le monde des relations de travail », (1986) 17 *R.G.D.* 259, 273-276 ; R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 82, 126, 142-143.
172. M. CARON, *id.* Voir aussi H.C. JAIN, P. ANDIAPPAN, « Sexual Harassment in Employment in Canada : Issues and Policies », (1986) 41 *Rel. Ind.* 758, 766.
173. Voir COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Attentions sexuelles non sollicitées et harcèlement sexuel, résultant d'un sondage auprès des Canadiens*, Ottawa, mars 1983.
174. Voir, par analogie, *Re Bell and Koczak*, (1980) 27 *L.A.C.* (2d) 227, 230 (Ont.) ; *Re Canadian Union of Public Employees and Office and Professional Employees' International union, Local 491*, (1982) 4 *L.A.C.* (3d) 385, 395, 401. Voir aussi J.-M. CANTIN, *supra*, note 171, p. 275.
175. *Foisy c. Bell Canada*, (1984) *C.S.* 1164, renversé pour le motif que le recours n'avait pas été exercé devant le bon forum. Cette décision est rapportée à *C.A.* Montréal, 500-09-000989-848, 15 février 1989, *D.T.E.* 89T-219 (C.A.).

tions de travail¹⁷⁶. Chaque cas est un cas d'espèce et dans chacun d'eux, il s'agira de trouver un équilibre entre la protection de l'individu contre le harcèlement sexuel et le droit des autres individus de s'exprimer librement à l'intérieur de certains paramètres.

Au niveau fédéral, le *Code canadien du travail*¹⁷⁷ a repris ce concept de harcèlement sexuel, à l'article 247.1 qui stipule :

247.1 Pour l'application de la présente section, « harcèlement sexuel » s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

- a) soit de nature à offenser ou humilier un employé ;
- b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

En corollaire, l'article 247.2 du Code fédéral confirme le droit de tout employé « à un emploi exempt de harcèlement sexuel », tandis que l'article 247.3 exige de l'employeur qu'« il veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel ». L'employeur doit, à cette fin, après avoir consulté les employés ou leurs représentants, diffuser une déclaration de principe sur le harcèlement sexuel dans laquelle il fera savoir notamment qu'« il prendra les mesures disciplinaires qu'il jugera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel envers un employé » et réitérera le « droit des employés victimes d'actes discriminatoires d'exercer les recours prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹⁷⁸ en matière de harcèlement sexuel ». Cette dernière loi proscriit également le harcèlement sexuel à l'article 14¹⁷⁹.

Par ailleurs, cette loi établit une présomption imputant à l'employeur les actes commis « par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi »¹⁸⁰. L'employeur peut cependant renverser cette présomption en démontrant que l'acte « a eu lieu sans son

176. Voir par exemple, *Chuba v. Kotyk*, 83 CLLC par. 17,012 ; 84 CLLC par. 17,022 (C.H.R.C.) ; *Potapczyk v. MacBain*, 84 CLLC par. 17,016 (C.H.R.C.). Voir aussi par analogie, *Re Bell and Korczak*, *supra*, note 174 ; *Philipps (Auger) v. Hermiz c.o.b. Hermiz Electronics Service*, 84 CLLC par. 17,027 (Sask. H.R.C.) ; *Zatankin v. Johnstone*, 84 CLLC par. 17,015 (B.C.H.R.C.).

177. *Code canadien de travail*, *supra*, note 36, tel que modifié par L.R., ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.

178. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, *supra*, note 161.

179. Sur ce point, la Commission canadienne des droits de la personne, dans *Potapczyk v. MacBain*, *supra*, note 176, a précisé que le fait de simplement créer un climat de travail déplaisant pour les femmes à cause de leur genre, constitue de la discrimination fondée sur le sexe.

180. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, *supra*, note 161, art. 65(1).

consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets¹⁸¹ ». Notons à ce sujet que la Cour suprême du Canada, dans *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*¹⁸², a retenu la Couronne responsable à l'égard des actes de harcèlement sexuel posés sans son autorisation par son employé dans le cadre de son emploi. Le juge La Forest, parlant au nom de la cour, s'exprima comme suit : « [...] je suis d'avis de conclure que la Loi envisage de rendre les employeurs responsables de tous les actes accomplis par leurs employés « dans le cadre de leurs emplois » (*in the course of employment*), en interprétant cette dernière expression en fonction de l'objet de la Loi, c'est-à-dire comme signifiant « reliés de quelque manière à l'emploi¹⁸³ ». En somme, cette cour a conclu que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables et que seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, soit celui d'un milieu de travail sain.

Quant à l'auteur du harcèlement, s'il s'agit d'un co-employé de la victime ou encore un membre de la gérance, il est normalement puni par l'employeur puisque le harcèlement constitue un acte d'inconduite. Les sanctions varient d'une simple suspension jusqu'au congédiement¹⁸⁴. Si le harcèlement sexuel provient de l'employeur lui-même, il sera passible des sanctions prévues aux articles 41 et 42 de la *Loi canadienne sur les droits et libertés*¹⁸⁵.

Au niveau provincial, aucun texte équivalent au *Code canadien du travail*¹⁸⁶ n'existe. Seule la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁸⁷ prohibe expressément le harcèlement d'une personne en raison de l'un des

181. *Loi canadienne sur les droits de la personne, id.*, art. 65(2). Voir, par exemple, *Chuba v. Kotyk, supra*, note 176 ou l'employeur n'a cependant pas pu renverser cette présomption.

182. *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*, (1987) 2 R.C.S. 84, infirmant *Brennan c. La Reine*, (1984) 2 C.F. 799 (C.A.). Voir au même effet, *Gervais et Agriculture Canada, T.D.P.*, 17 mai 1988, D.T.E. 88T-533. Dans cette dernière affaire, le Tribunal a déclaré l'employeur responsable du harcèlement sexuel et des actes discriminatoires subis par la plaignante et a ordonné le remboursement du salaire perdu ainsi que le paiement d'une indemnité pour atteinte à la dignité.

183. *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor), id.*, page 95.

184. Voir à ce sujet les décisions citées par J.-M. CANTIN, *supra*, note 171, p. 278-279. Voir aussi *Canadian National Railway Co. et Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, T.A.* 1791, 16 septembre 1988, D.T.E. 88T-1070. Voir aussi par analogie, *Re City of Nanticoke and Canadian Union of Public Employees, Local 246*, (1980) 29 L.A.C. (2d) 64 (Ont.).

185. *Loi canadienne sur les droits de la personne, supra*, note 161.

186. *Code canadien du travail, supra*, note 36.

187. *Charte des droits et libertés de la personne, supra*, note 34, art. 10.1.

motifs de discrimination illicite qu'elle énumère à l'article 10, dont le sexe, ainsi que la discrimination dans l'embauche¹⁸⁸. L'auteur du harcèlement ainsi que l'employeur de ce dernier peuvent être tenus responsables des dommages subis par une victime de harcèlement sexuel¹⁸⁹. Quant à l'auteur du harcèlement, autre que l'employeur lui-même, il est susceptible de connaître des sanctions variant d'une simple suspension au congédiement. Dans le cas où l'employeur est directement impliqué, la victime du harcèlement dispose d'un recours administratif à la Commission des droits de la personne qui confère le droit à une enquête¹⁹⁰. Elle peut également s'adresser directement aux tribunaux de droit commun en vue d'obtenir la cessation de l'atteinte à son droit et la réparation du préjudice moral ou matériel subi¹⁹¹. En cas d'atteinte intentionnelle, elle peut de surcroît obtenir des dommages exemplaires¹⁹².

1.1.2.1.3. Protection contre la diffamation

Afin de protéger les droits à la réputation, à l'honneur et à l'intégrité morale des parties à une relation de travail, les législateurs canadien et québécois ont édicté certaines mesures visant à enrayer la diffamation. La

188. *Id.*, art. 16.

189. Voir *Foisy c. Bell Canada*, *supra*, note 175 ; Voir aussi *Halkett c. Ascofigex Inc.*, *supra*, note 165. À noter cependant que si les accusations portées contre le présumé auteur du harcèlement devaient être retirées par la suite pour cause de fausseté, l'employeur pourrait être tenu responsable des dommages causés à ce dernier, s'il ne tente pas de les minimiser. *Rashid c. Leebrooke Mfg. Inc.*, C.S. Montréal, 500-05-002563-854 et 500-05-012362-842, 11 novembre 1986, J.E. 86-1173.

190. *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra*, note 34, art. 74. Il est à noter qu'il existe aussi la possibilité d'avoir recours à l'arbitrage du différend. Voir aussi A. MOREL, « La Charte québécoise : un document unique dans l'histoire législative canadienne », (1987) 21 *R.J.T.* 1, 18-19. Pour des exemples où la Commission a procédé à une enquête, qu'elle a conclu que la plainte de harcèlement sexuel était bien fondée et qu'elle a mandaté par la suite sa direction des enquêtes pour tenter d'amener les parties à régler leur différend, voir *Décision C.D.P.-15*, (1987) D.L.Q. 151 ; *Décision C.D.P.-22*, (1987) D.L.Q. 274 ; *D.L. c. Centre local de santé communautaire (C.L.S.C.) et Son directeur général, B.B.*, Montréal, dossier n° M-M-03, 991-1.

191. *Charte des droits et libertés de la personne*, *id.*, art. 49 al. 1, 84. Sur la nature du recours prévu à l'article 49 voir K. DELWAIDE, « Les articles 49 et 52 de la Charte québécoise des droits et libertés : recours et sanctions à l'encontre d'une violation des droits et libertés garantis par la Charte québécoise », dans *Application des Chartes des droits et libertés en matière civile*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1988, p. 97-114.

192. *Charte des droits et libertés de la personne*, *id.*, art. 49 al. 2.

diffamation écrite constitue à la fois un délit civil et un crime tandis que la diffamation orale ne peut être sanctionnée que civilement¹⁹³.

La diffamation en tant que délit civil au Québec est régie, dans une large mesure, par l'article 1053 du *Code civil du Bas-Canada* et par la *Loi sur la presse*¹⁹⁴. Toute atteinte à la réputation, qu'elle soit verbale ou écrite, publique ou privée, injurieuse ou aussi diffamatoire, qu'elle procède d'une affirmation ou d'une imputation ou d'un sous-entendu, peut constituer une faute qui, si elle entraîne un dommage, peut être sanctionnée par une compensation pécuniaire¹⁹⁵. Pour que le tribunal en vienne à cette dernière conclusion, le demandeur doit prouver trois choses : la faute du défendeur, un dommage et un lien de causalité entre les deux¹⁹⁶.

La notion de faute a été définie par le professeur Baudouin comme « la violation par une conduite se situant en dehors de la norme, du devoir de se « bien » comporter à l'égard d'autrui, tel que fixé par le législateur ou évalué par le juge »¹⁹⁷. Cette faute peut résulter d'un comportement intentionnel qui s'apparente au quasi-délit, où le défendeur malgré tout porte atteinte à la réputation de la victime¹⁹⁸. L'appréciation de la faute est laissée à la discrétion des tribunaux et demeure une question de faits et de circonstances. En particulier, ils tiennent compte du contexte dans lequel l'injure a été faite ou la diffamation effectuée et de l'effet que l'atteinte a produit ou était destinée à produire¹⁹⁹. Ils permettent la défense de provocation lorsque l'injure qui résulte de la provocation a été prononcée sur-

193. Voir J.-L. BAUDOUIN, *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1985, p. 157; N. VALLIÈRES, *La Presse et la diffamation*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 1985, p. 9. Les recours offerts par notre droit civil aux victimes de la diffamation sont les recours en dommages-intérêts destiné à réparer les atteintes à la réputation ainsi que le recours en injonction qui vise à faire cesser la circulation de l'information préjudiciable. Voir également à ce sujet, D. BURON, « La liberté d'expression et diffamation de collectivités : quand le droit à l'égalité s'exprime », (1988) 29 *C. de D.* 469.

194. *Loi sur la presse*, L.R.Q., c. P-19.

195. J.-L. BAUDOUIN, *supra*, note 193, p. 157.

196. Voir par exemple, *Snyder c. The Montreal Gazette Limited*, (1968) C.S. 668; révisée quant aux dommages-intérêts à (1983) C.A. 604; requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada accueillie le 3 novembre 1983, (1983) 2 R.C.S. XIV. Pour un exemple d'une cause où il y a eu absence de lien de causalité entre le dommage et la faute, voir *Landry c. Radio du Pontiac Inc.*, C.S. Hull, 550-05-000931-819, 9 février 1983, J.E. 83-283.

197. J.-L. BAUDOUIN, *supra*, note 193, p. 54. Voir aussi P.A. MOLINARI, P. TRUDEL, *supra*, note 153, p. 203-207.

198. J.-L. BAUDOUIN, *id.* p. 158.

199. *Id.*, p. 159.

200. Voir *Coté c. Claveau*, C.S. Chicoutimi, 150-05-000352-78 et 150-05-000374-79, 17 mai 1982, J.E. 82-701.

le-champ²⁰⁰. La prescription du recours est d'un an en vertu de l'article 2262(1) du *Code civil du Bas-Canada*²⁰¹.

Quant aux dommages auxquels la diffamation peut donner lieu, ils sont le plus souvent d'ordre moral²⁰². La victime peut, par exemple, avoir subi de l'humiliation ou encore une atteinte à sa réputation. Parfois les dommages sont d'ordre matériel²⁰³. Ainsi en est-il de la perte de clientèle et du préjudice physique ou psychologique enduré par la victime. De façon plus sporadique, la diffamation peut également donner lieu à des dommages-intérêts exemplaires accordés en vertu de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*²⁰⁴ si l'atteinte est illicite et intentionnelle²⁰⁵.

La jurisprudence civile recèle quelques exemples où le contexte des propos diffamatoires était une relation de travail. La plupart du temps la question de diffamation s'est posée à l'occasion d'une poursuite civile en dommages mais elle a été également soulevée pour constituer la cause de l'interdiction d'un piquetage ou d'un boycottage²⁰⁶. Dans le premier cas, il y a lieu de distinguer les propos que les parties au rapport de travail se

201. Voir *Murray c. Sidbec-Dosco*, (1986) R.R.A. 206 (C.S.).

202. Voir J.-L. BAUDOIN, *supra*, note 193, p. 160. Voir aussi A. NADEAU, R. NADEAU, *Traité pratique de la responsabilité civile délictuelle*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 1971, p. 169; P.A. MOLINARI, P. TRUDEL, *supra*, note 153, p. 226-227. Pour une application jurisprudentielle de cet énoncé, voir *Blanchet c. Corneau*, *supra*, note 89, p. 307; *Gingras c. Entreprises Télécapitale Ltée — Division C.H.R.C.*, C.S. Québec, 500-05-002850-811, 3 mai 1985, J.E. 85-620; *Cournoyer c. Institut national de la recherche scientifique*, C.A. Québec, 300-09-000127-867, 5 décembre 1988, D.T.E. 89T-120.

203. J.-L. BAUDOIN, *id.*, p. 159; P.A. MOLINARI, P. TRUDEL, *id.*, p. 226.

204. *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra*, note 34. Voir aussi J.-L. BAUDOIN, *id.*, p. 111; P.A. MOLINARI, P. TRUDEL, *id.*, p. 227-228.

205. Voir par exemple, *Gingras c. Entreprises Télécapitale Ltée — Division C.H.R.C.*, *supra*, note 202; *Blanchet c. Corneau*, *supra*, note 89; *Poirier c. Leblanc*, (1983) C.S. 1214; *Thompson c. Ville de Ste-Foy*, C.S. Québec, 200-05-002622-798, 7 avril 1982, J.E. 82-619; appel rejeté le 16 février 1983; *Côté c. Claveau*, *supra*, note 200; *Lavigne c. Presse Ltée La*, C.S. Montréal, 500-05-009634-807; 500-05-009635-804; 500-05-009631-803, 500-05-009630-805; 500-05-009632-801, 7 novembre 1984, J.E. 84-999; *Pugiotto c. West Island Teachers's Association*, C.S. Montréal, 500-05-010285-797, 2 mai 1984, J.E. 84-497 confirmé par la Cour d'appel dans *Association des professeurs de Lignery (A.P.L.)*, *syndicat affilié à la C.E.Q. c. Alvetta-Comeau*, (1990) R.J.Q. 130 (C.A.); *Côté c. Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la ville de Gaspé (C.S.N.)*, (1987) R.R.A. 575 (C.S.). Voir aussi L. PERRET, « De l'impact de la Charte des droits et libertés de la personne sur le droit civil des contrats et de la responsabilité au Québec », (1981) 12 *R.G.D.* 121, 138. Pour obtenir une évaluation de ces dommages, consulter P.-E. AUDET, « Évaluation des dommages-intérêts exemplaires », (1981-1982) 70 *F.P. du B.* 225, 251.

206. Concernant les autres restrictions apportées au droit de piquetage, voir *infra*, les notes 413 s. et le texte correspondant.

tiennent entre elles et, d'autre part, ceux qu'un employé tient à l'égard des tiers.

En ce qui concerne les propos diffamatoires que les parties à une relation de travail peuvent avoir entre elles, la Cour supérieure a déjà retenu la responsabilité d'un syndicat et de ses représentants pour les dommages causés à une avocate chargée de représenter l'employeur dans ses négociations avec eux pour le renouvellement de la convention collective²⁰⁷. Les représentants du syndicat, lors d'une conférence de presse, avaient affirmé que la demanderesse cherchait à étirer les négociations parce que, étant donné sa rémunération à l'heure, elle avait un intérêt personnel à ce que le conflit s'éternise. Leurs propos avaient été repris par les journaux et la radio de la région. Dans sa décision, la cour a déclaré que les propos tenus par les représentants du syndicat devaient être appréciés dans le contexte de la négociation d'une convention collective. Ces derniers avaient le droit de faire valoir leur opinion en ce qui a trait à la négociation. Toutefois, en attaquant l'intégrité professionnelle de la demanderesse, ils commettaient une faute, qui ne résidait pas dans le fait d'exposer la rémunération de la demanderesse mais qui résultait du commentaire qui donnait une connotation malhonnête à la façon dont cette dernière exécutait son mandat. La Cour supérieure a rendu une décision dans le même sens concernant les propos tenus par des membres d'un conseil syndical à l'encontre de certains employés qui s'étaient présentés

207. Voir *Côté c. Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la ville de Gaspé (C.S.N.)*, *supra*, note 205. (les dirigeants d'un syndicat avaient fait une campagne de dénigrement à l'encontre d'un principal et d'un principal-adjoint d'une polyvalente dans des lettres adressées aux parents et élèves). Voir également par analogie, *Duquette c. Bélanger*, (1973) C.F. 889 (C.F. 1^{re} inst.); *Robinson c. R.*, (1980) 2 C.F. 669 (Div. 1^{re} inst.) où la cour fédérale a tenu l'employeur (un ministère ou un organisme) responsable des dommages causés à un fonctionnaire pour le libelle à son endroit. Voir cependant *Savard et Boulangerie Doyon, division de Multimarques Inc.*, C.T.Q.-23192-02, 26 novembre 1987, D.T.E. 88T-186 où le commissaire Caron a décidé qu'un représentant syndical, ayant été suspendu par l'employeur pour avoir affiché un texte diffamatoire à son endroit, bénéficiait de la présomption de l'article 15 du *Code du travail* pour en contester la décision. En l'espèce, c'était l'attitude de l'employeur qui avait amené le plaignant à dénoncer l'attitude patronale par l'affichage d'un texte. Dans le cadre de sa fonction de président du syndicat, le plaignant avait le droit de porter à la connaissance de ses membres une attitude qui lui paraissait inacceptable. Il avait donc été suspendu en raison de ses activités syndicales. Voir aussi *Ingersoll-Rand Canada Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6670*, T.A. 89-031162, 11 septembre 1989 où l'arbitre a décidé que la directive de l'employeur interdisant le port d'un macaron indiquant l'allégeance politique était déraisonnable parce qu'il ne contenait rien d'offensant pour l'employeur et qu'il n'a pas suscité d'affrontement ni nui à la production.

au travail lors d'un débrayage illégal²⁰⁸. En l'espèce, ils les avaient qualifiés de briseurs de grève, en plus d'avoir soutenu à leur endroit une campagne de dénigrement.

En ce qui concerne les propos diffamatoires qu'un employé peut tenir à l'égard d'un tiers, la Cour provinciale, dans *Keith c. Menkes*²⁰⁹, a tenu responsable un employeur et son employé pour les paroles que ce dernier avaient prononcées à l'égard d'une cliente alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions. En l'espèce, l'employé avait faussement laissé entendre que la cliente émettait des chèques qu'elle était incapable de payer.

Quant aux décisions qui portent sur la diffamation civile comme cause d'interdiction d'un piquetage ou d'un boycottage, il en existe très peu qui, à notre connaissance, proviennent du Québec. Dans les décisions que nous avons trouvées sur le sujet²¹⁰, les diverses instances judiciaires ont

208. Voir *Blanchet c. Corneau*, *supra*, note 89. Voir aussi *Association des professeurs de Lignery (A.P.L.)*, *syndicat affilié à la C.E.Q. c. Alvetta-Comeau*, *supra*, note 205 (dommages moraux accordés à un employé pour avoir été victime de commentaires dérogatoires et de harcèlement de la part de son syndicat). Voir cependant, *Fortin c. Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (C.S.N.)*, 1988 R.J.Q. 526 (C.S.) (en appel) où la Cour supérieure a rejeté une action en dommages-intérêts pour diffamation à l'encontre du syndicat jugeant que la liberté d'expression de ce dernier était constitutionnellement protégée et que la campagne de dénigrement qu'il avait menée contre le demandeur — laquelle portait sur une question d'intérêt public —, était fondée sur des faits sérieux ou des convictions honnêtes.

209. *Keith c. Menkas*, C.P. Montréal, 500-02-059141-825, 23 janvier 1985, J.E. 85-221. Voir aussi *Gingras c. Entreprises Télécapitale Ltée — Division C.H.R.C.*, *supra*, note 202 où seulement l'employé était poursuivi en responsabilité; *Lindquist c. Liebergott*, (1986) R.R.A. 244 (C.P.) où la Cour provinciale a accueilli une action en responsabilité contre l'auteur d'écrits diffamatoires et l'a rejetée sans frais contre ceux qui auraient cautionné de tels écrits; *Cournoyer c. Institut national de la recherche scientifique*, *supra*, note 202.

210. Voir, *Direct Film Inc. c. C.S.N.*, (1982) C.S. 492, désistement d'appel, le 16 août 1983. Dans cette affaire, la Cour supérieure a accordé une injonction interlocutoire à l'encontre du syndicat afin de mettre un terme à la commission de ses actes illégaux et en empêcher de nouveau la commission. En l'espèce, le syndicat, à la suite d'un désaccord avec son employeur concernant son accréditation pour représenter tous les salariés travaillant dans les magasins de ce dernier dans la province, avait entrepris une campagne de boycottage et de discrédit de ses produits. De plus, il avait entravé les activités de la requérante en dressant des lignes de piquetage. Dans sa décision, la cour a statué que les salariés ne peuvent, pour promouvoir leur intérêt à l'occasion d'un conflit de travail, empiéter sur les droits de propriété et de commerce de l'employeur sauf dans les limites prévues par les lois applicables. Voir aussi *Larose, La Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) c. Malenfant*, C.A. Québec, 200-09-000316-874, le 28 octobre 1988, où la Cour d'appel a rejeté l'appel d'une décision de la Cour supérieure qui avait accueilli une demande d'injonction permanente interdisant au syndicat des travailleurs et travailleuses du Manoir Richelieu, ses agents, ses représentants, ses préposés et à toute autre personne de publier ou de faire publier un message publicitaire, au motif

accordé des injonctions à l'encontre des associations de salariés afin de les empêcher de commettre des dommages à l'employeur qui seraient difficilement réparables.

Au niveau criminel, comme nous l'avons déjà mentionné, seule la diffamation écrite, soit le « libelle diffamatoire », est sanctionnée. L'article 298 du *Code criminel*²¹¹ donne la définition suivante de cette expression :

298.(1) Un libelle diffamatoire consiste en une matière publiée sans justification ni excuse légitime et de nature à nuire à la réputation de quelqu'un en l'exposant à la haine, au mépris ou au ridicule, ou destinée à outrager la personne contre qui elle est publiée.

(2) Un libelle diffamatoire peut être exprimé directement ou par insinuation ou ironie :

- a) soit en mots lisiblement marqués sur une substance quelconque ;
- b) soit au moyen d'un objet signifiant un libelle diffamatoire autrement que par les mots.

Cette définition est constituée de deux éléments principaux. Le premier élément s'avère l'*actus reus*, soit la publication d'une matière diffamatoire de nature à nuire à la réputation de la victime ou destinée à l'outrager. Quant au second élément, il s'agit du *mens rea*, soit l'intention de diffamer. S'ajoutent à ces éléments, les moyens de défense offerts à l'inculpé. Ceux-ci incluent entre autres, l'immunité relative fondée sur une invitation ou un défi pour réfuter une matière diffamatoire, pour répondre à des demandes de renseignements, pour donner des renseignements à une

que celui-ci était diffamatoire. En l'espèce, le texte donnait une fausse impression au lecteur qui n'était pas familier avec la situation réelle et pouvait laisser croire que le syndicat était accrédité et avait le droit de représenter les employés, ce qui n'était pas le cas. Tel que rédigé, le texte était malhonnête et incomplet. Selon la Cour d'appel, il constituait un abus. Voir aussi *Centre national du sous-tirage P.S.T. Inc. c. Association des employés et techniciens en radiodiffusion (Nabet)*, C.T.C., section locale 628, C.S. Montréal, 500-05-008260-885, 28 septembre 1988, D.T.E. 89T-303. Comparer ces décisions avec *Ritz-Carlton Hotel Co. Ltd. c. Union des employés d'Hôtel, Motel, Club* (382), (1970) R.D.T. 28, 34 (C.S.) où le juge Mitchell a déclaré qu'un « message peut ne pas être rigoureusement vrai mais pourvu qu'il ne comporte pas d'affirmation outrageusement fautive, semblable message n'entache pas d'un caractère illégal le piquetage ». Voir également par analogie, *Holland American Cruise v. Gralawicz and Saferers' International Union of Canada*, (1975) 6 W.W.R. 455 (B.C.S.C.) où la Cour suprême de la Colombie-Britannique a accordé une injonction interlocutoire à l'encontre du syndicat afin d'interdire la publication et la diffusion d'informations susceptibles de cause un préjudice à l'employeur. Voir également, N. MALLETTE, « Le piquetage », (1980) 11 R.G.D. 433, 486-588 ; S. HANDMAN, J. LEOPOLD, « The Legality of Picketing », (1979) 34 Rel. Ind. 158.

211. *Code criminel*, supra, note 43. Avant la refonte des lois fédérales, il s'agissait de l'article 262.

personne ou en vue de réparer ou de redresser un tort, les faits justificatifs, les commentaires loyaux sur un sujet d'intérêt public et le bien public²¹².

Cette infraction a rarement fait l'objet de poursuite. À notre connaissance, aucune des décisions publiées sur le sujet n'ont eu trait aux relations patronales-ouvrières.

1.1.2.2. Limites nécessaires à la protection des procédés de fabrication ou d'exploitation de l'entreprise

Tant la législation fédérale que québécoise, portant sur la santé et la sécurité du travail, prévoient des limites à la liberté d'expression des personnes qui ont pris connaissance de certaines informations concernant une entreprise, à l'occasion de l'exercice des fonctions qui leur ont été dévolues par diverses dispositions de ces lois. Ces limites sont d'ordre public en raison de leur teneur et des sanctions pénales dont elles sont assorties²¹³. La loi québécoise contient même une disposition expresse à ce sujet²¹⁴.

Au niveau fédéral, l'article 125.2(2) du *Code canadien du travail*²¹⁵ impose à tout médecin ou tout autre professionnel de la santé à qui un employeur a donné des informations requises par la loi, de les garder confidentielles à la demande de ce dernier, sauf pour les fins de la loi. De la même façon, l'article 144(2) du Code fédéral fait défense à tout agent de sécurité, admis à un lieu de travail en vertu des dispositions de cette loi, de divulguer à qui que ce soit, les renseignements qu'il a obtenus au sujet d'un secret de fabrication ou de commerce. Le paragraphe 4 du même article interdit à toute personne, ayant obtenu des renseignements confidentiels conformément à la loi, d'en révéler la source. Il prévoit également qu'elle ne peut la révéler devant un tribunal judiciaire ou autre ni y être contrainte. Par une exception à la *Loi sur l'accès à l'information*²¹⁶, la loi pose même la règle d'inaccessibilité d'un tel document²¹⁷. Enfin, l'article 143 du Code fédéral interdit à toute personne de faire une fausse déclaration à un agent de sécurité s'acquittant de sa tâche.

212. Voir *id.*, art. 304 s. Voir aussi COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT AU CANADA, *Le libelle diffamatoire*, Ottawa, 1984, p. 12-31. Voir également, I. LAGARDE, *Nouveau code criminel annoté*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 1957, p. 198-202 ; J.S. WILLIAMS, *The Law of Defamation in Canada*, Toronto, Butterworths, 1976 ; J. PORTER, A. POTTS, *Canadian Libel Practice*, Toronto et Vancouver, Butterworths, 1986.

213. Voir pour le fédéral, l'article 148 du *Code canadien du travail*, *supra*, note 36. Pour le provincial, voir la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, *supra*, note 6, art. 234, 235.

214. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, *id.*, art. 4.

215. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36.

216. *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C., c. A-1.

217. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36, art. 144(2.1).

Au niveau provincial, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*²¹⁸ n'est pas aussi exhaustive. Toutefois, à l'exemple de la législation fédérale, elle prévoit, à l'article 234, une infraction pour « quiconque révèle ou divulgue, de quelque manière que ce soit, un secret ou un procédé de fabrication ou d'exploitation dont il prend connaissance à l'occasion de l'exercice des fonctions qui lui sont dévolues par la loi ou les règlements de cette loi ». Elle prévoit également à l'article 235, une infraction pour « quiconque fait une fausse déclaration ou néglige ou refuse de fournir les informations requises en application de la présente loi ou des règlements ». À notre connaissance, ni la législation fédérale ni la législation provinciale n'a fait l'objet d'une interprétation jurisprudentielle.

Ces précisions données sur les diverses limites d'ordre public à la liberté d'expression, nous aborderons, dans la section suivante, celles qui sont d'ordre contractuel.

1.2. Limites d'ordre contractuel

Lorsque les parties s'engagent dans une relation de travail, elles négocient les conditions de travail qui prévaudront dans cette entente et règlement l'aménagement de leurs obligations réciproques. Selon que les conditions de travail sont négociées individuellement ou collectivement par syndicat accrédité, les limites au contenu de la liberté d'expression des parties découleront du contrat individuel de travail (1.2.1.) ou de la convention collective de travail (1.2.2.).

1.2.1. Limites découlant du contrat individuel de travail

Lorsqu'un employé s'engage à travailler pour un employeur sous sa direction, pendant un certain temps et moyennant rémunération, il devient assujéti à un contrat individuel de travail²¹⁹. Ce contrat s'insère dans le cadre contractuel élaboré par le *Code civil du Bas-Canada*²²⁰. En conséquence, il faut s'en remettre aux règles générales et spéciales issues de ce Code pour déterminer les droits et obligations des parties²²¹.

Toutefois, comme l'indique l'article 1024 du *Code civil du Bas-Canada*, en plus des obligations clairement exprimées au contrat, d'autres obligations peuvent s'y ajouter implicitement. Elles découlent de la nature

218. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, supra, note 6.

219. R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, supra, note 45, p. 121.

220. *Code civil du Bas-Canada*, art. 1670.

221. Il faut noter cependant que des dispositions particulières contenues dans diverses législations telles que la *Loi sur les normes du travail*, supra, note 5 et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, supra, note 6, peuvent suppléer ou même se substituer complètement aux règles prévues au *Code civil du Bas-Canada*.

même du contrat. Ainsi, à la principale obligation de l'employé, soit celle d'accomplir son travail, se greffent d'autres obligations, telles d'obéissance, respect, loyauté et civilité. L'employeur, pour sa part, doit fournir à l'employé le travail convenu tout en lui assurant la sécurité. Il doit le rémunérer selon leur entente. Sont également sous-entendues, les obligations de loyauté et de respect qu'il doit à l'endroit de ses employés. Dans les paragraphes suivants, nous identifions les obligations pouvant comporter des limites à la liberté d'expression du salarié (1.2.1.1.) ou de l'employeur (1.2.1.2.).

1.2.1.1. Limites s'imposant au salarié

Parmi les obligations que l'employé s'engage à respecter lors de la passation du contrat individuel de travail, il y en a trois qui retiennent plus particulièrement notre attention eu égard aux limites pouvant s'imposer au contenu de sa liberté d'expression. Il s'agit des obligations de respect (1.2.1.1.1.), de loyauté (1.2.1.1.2.) et de civilité (1.2.1.1.3.). Voyons maintenant plus en détails chacune de ces obligations.

1.2.1.1.1. Obligation de respect

En premier lieu l'employé a une obligation de respect à l'égard de son employeur²²². Ce devoir de respect découle de la subordination juridique de l'employé à l'égard de son employeur ou de ses représentants et de son obligation de fournir la prestation convenue. Il commande au salarié de ne rien faire qui soit de nature à miner l'autorité de son supérieur dans l'esprit de ses compagnons de travail²²³, et limite en ce sens la liberté d'expression de l'employé. En conséquence, le langage grossier et les injures d'un employé à l'égard d'une personne en autorité constituent des manquements à l'obligation de respect. Ainsi, dans *Tremblay c. Gaz Inter-Cité Québec Inc.*²²⁴, la Cour supérieure a rejeté l'action d'un employé congédié au motif que son rendement insuffisant et son attitude arrogante justifiaient son renvoi. Il fut mis en preuve que cet employé avait affiché une attitude arrogante envers certains employés, proféré des injures à l'égard de certains cadres, menacé son supérieur immédiat lors d'une entrevue et refusé de continuer à travailler avec son supérieur.

222. R. DOUCET, « La résiliation du contrat de travail en droit québécois », (1974) 9 *R.J.T.* 249, 280.

223. C. D'AOUST, S. ST-JEAN et G. TRUDEAU, « L'obligation de civilité du salarié », (1986) 41 *Rel. Ind.* 157, 158.

224. *Tremblay c. Gas Inter-Cité Québec Inc.*, C.S. Québec, 200-05-005571-828, 26 septembre 1984, J.E. 84-935, par le juge Beaudoin. Voir dans le même sens *Purdel, coopérative agro-alimentaire et Malenfant*, T.A. SA 124 88 068, 26 mai 1988, D.T.E. 88T-604.

Généralement, de telles conduites comportent le congédiement comme sanction²²⁵. Cependant, selon les circonstances, certains tribunaux y substituent une sanction disciplinaire moindre²²⁶ ou refusent de conclure que de tels actes constituent une cause de congédiement²²⁷. Ainsi, dans *Talbot c. Caisse d'établissement Bellerive*²²⁸, la Cour supérieure a énoncé que pour décider si des injures graves constituaient une juste cause de congédiement, il fallait se placer dans le contexte qui prévalait au moment où les dites injures ont été proférées²²⁹. Or, il a été mis en preuve qu'une enquête sur les crimes économiques battait son plein à cette époque, reliant le directeur général à des détournements de fonds et favorisant un climat de tension entre ce dernier et le demandeur Talbot. Pour cette raison entre autres, le juge a considéré le congédiement injustifié.

Toutes ces causes ont comme dénominateur commun une demande pour congédiement injustifié. Or, les tribunaux ont depuis longtemps reconnu qu'un employeur peut terminer immédiatement un contrat individuel de travail sans préavis pour cause raisonnable. L'employeur a cependant le fardeau de prouver cette cause raisonnable²³⁰. L'appréciation de la gravité de la faute pourra être modifiée par des facteurs aggravants, tel le refus de la demanderesse de s'amender, malgré de nombreuses mises en demeure²³¹.

1.2.1.1.2. Obligation de loyauté

En second lieu, l'employé est débiteur d'une obligation de loyauté envers son employeur, tant dans l'exécution de son travail que dans ses rapports avec les tiers. En vertu de cette obligation, il doit exécuter son

225. C. D'AOUST, S. ST-JEAN et G. TRUDEAU, *supra*, note 223, p. 158. Voir aussi, *Dick et The Canada Jute Company*, (1890) 18 R.L. 555 (B.R.); *Thibault v. Fraser*, (1893) 3 C.S. 330; *Dackley c. Norman*, (1896) 9 L.N. 213; *Bousquet v. Nellis*, (1909) 35 C.S. 209; *Charest c. Institut Val du Lac Inc.*, (1981) C.S. 858; *Chishlom c. Bossé, Charbonneau Inc.*, C.S. Montréal, 500-05-012738-819, 28 mai 1984, J.E. 84-561 (C.S.); *Au petit Goret (1979) Inc. c. Piché*, T.T. Québec, 500-28-000132-886, 19 décembre 1988. À noter également que l'employeur peut utiliser le recours civil en diffamation à l'encontre de l'employé, voir *supra*, les notes 193-205, 207-208 et le texte correspondant.

226. *Malabre c. Idi Electric (Canada) Ltd.*, (1984) C.S. 563. Le juge Lévesque a traduit en montant d'argent la pénalité qui aurait dû être imposée à l'employé au lieu d'un congédiement et a réduit sa réclamation en dommages pour congédiement injustifié d'autant.

227. *Montreal Watch Case Co. & P.F. Bonneau*, (1892) 1 B.R. 433.

228. *Talbot c. Caisse d'établissement Bellerive*, C.S. Québec, 200-05-000735-816, 14 décembre 1982, J.E. 83-62, par le juge Lafrenière.

229. *Id.*, p. 6.

230. *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée*, (1982) C.S. 230.

231. B.A. GROSSMAN, *The Executive Firing Line, Wrongful dismissal and the Law*, Carswell and Methuen, 1982, p. 46-37. Voir aussi *Rondeau c. Lamarre Valois International Ltée*, (1975) C.S. 805.

travail de bonne foi²³² et avec fidélité. Il doit également veiller à ne pas trahir le climat de confiance qui doit régner entre lui et son employeur et qui est particulièrement nécessaire au maintien de la relation contractuelle²³³. L'intensité de cette obligation varie selon la nature des fonctions et le niveau de responsabilité attribués à l'employé dans l'entreprise²³⁴. Ainsi, elle est plus grande pour un employé à qui l'employeur a confié une responsabilité générale que pour celui qui n'est qu'un simple exécutant. Par ailleurs, cette obligation découle naturellement et implicitement du contrat de travail et s'infère du fait que l'employé travaille pour son employeur et en retire en contrepartie une rémunération. Elle interdit à l'employé tout comportement de nature à porter atteinte à la réputation de l'employeur sans motif valable et tout acte nuisible à l'employeur. Chez les fonctionnaires fédéraux, cette obligation est précisée par leur obligation de prêter serment²³⁵, tandis que chez les fonctionnaires provinciaux, elle fait partie des normes d'éthique édictées par la *Loi sur la fonction publique*²³⁶.

-
232. M.-F. BICH, « Du contrat individuel de travail : essai en forme de point d'interrogation », (1986) 17 *R.G.D.* 85, 112; I. CHRISTIE, *supra*, note 52, p. 290-292; G. AUDET, R. BONHOMME, *Le congédiement en droit québécois*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1985, p. 41-43.
233. A. ROUSSEAU, « Le contrat individuel de travail », dans *La gestion des relations de travail au Québec ; le cadre juridique et institutionnel*, sous la direction de N. MALLETTE, Montréal, McGraw-Hill, 1980, p. 22. Pour une application jurisprudentielle de cet énoncé, voir *Makhel c. Collège Charles-Lemoyne de Longueuil Inc.*, T.A. SA 124 88 040, 5 avril 1988, D.T.E. 88T-483.
234. Voir A. ROUSSEAU, *id.*, p. 23; N. L'HEUREUX, *Précis de droit commercial du Québec*, 2^e éd., Québec, P.U.L. 1975, p. 109; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *supra*, note 150, p. 338-229; R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 134. Par ailleurs, il importe de souligner que les tribunaux se montrent plus sévères à l'égard des fonctionnaires qu'à l'égard des employés du secteur privé. Sur toute cette question, voir *infra*, les notes 243-250 et le texte correspondant. Voir aussi *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng*, (1989) 2 R.C.S. 429.
235. Voir la *Loi sur l'emploi de la Fonction publique*, *supra*, note 150, a. 23 et Annexe III. Le serment (ou l'affirmation) prescrit à cette annexe est le suivant : « je, ..., jure (ou affirme solennellement et sincèrement) de remplir fidèlement et honnêtement les fonctions que me confère mon emploi dans la fonction publique et, sauf autorisation expresse, de ne rien révéler de ce qui sera parvenu à ma connaissance en conséquence de cet emploi. Ainsi Dieu me soit en aide ».
236. *Loi sur la fonction publique*, *supra*, note 150, a. 6. Cet article détermine que « sous réserve des dispositions relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions ». Le serment ou affirmation de discrétion, qui pouvait être exigé de certains fonctionnaires aux termes de l'article 106 de la *Loi sur la fonction publique de 1978*, L.R.Q., c. F-3.1, est maintenant aboli. Voir aussi la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1, a. 53.

L'obligation de loyauté a fait l'objet de quelques décisions judiciaires. Ainsi dans *Royer v. Roy*²³⁷, la Cour de révision du Québec décidait en 1890 que le fait pour un employé de répandre malicieusement le bruit que son employeur était gêné dans ses affaires et ne pouvait le payer, constituait une violation formelle de son engagement et le rendait passible de renvoi. De la même façon, dans *McGeorge v. Ross*²³⁸, un tribunal judiciaire décidait en 1901 qu'un employé avait été congédié de façon juste pour avoir tenté de faire croire à un confrère de travail que son employeur avait commis un acte criminel. En outre, un employeur pourrait légalement congédier un employé qui divulguerait les secrets de la société qu'il gère tels des procédés de fabrication ou le nom de client²³⁹. Il pourrait imposer la même sanction à un de ses employés qui, en contact avec la clientèle, tiendrait des propos de nature à éloigner celle-ci de la maison pour laquelle il travaille²⁴⁰. Nous pensons ici à l'employé qui dénigrerait les produits de son employeur publiquement.

Outre la rupture du contrat de travail, la violation de cette obligation peut être sanctionnée par une réclamation en dommages pour préjudice causé à l'entreprise²⁴¹ et même par une injonction²⁴². Le fardeau de prouver cette infraction appartient à l'employeur. Lorsqu'il s'agit d'atteinte à sa réputation, l'employeur doit prouver que les propos émis par l'employé étaient tels qu'ils rompaient irrémédiablement la relation de confiance qui doit régner entre eux et ne lui laissaient pas d'autre choix que de le congédier. En matière de violation de secret de la société, l'employeur, pour s'acquitter de son fardeau, doit établir avec précision l'information qualifiée de secrète ou confidentielle et les circonstances lui méritant tel caractère²⁴³. Plus particulièrement, il doit démontrer les mesures qu'il a

237. *Royer vs Roy*, (1891) 20 R.L. 323 (C.S.).

238. *McGeorge c. Ross*, (1901) 4 Terr. L.R. 116 (N.W.T. S. C.).

239. R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *supra*, note 45, p. 134; N. L'HEUREUX, *supra*, note 234, p. 109.

240. C. D'AOUST, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, P.U.M., 1970, p. 34.

241. A. ROUSSEAU, *supra*, note 233, p. 23. Voir par exemple, *Terres Noires Sherrington Ltée c. Barrachina*, C.S. Montréal, 500-05-009312-859, 15 juin 1988, D.T.E. 88T-623.

242. Pour des exemples où une injonction a été accordée, voir *Assurances Leblanc & Croteau Ltée c. Assurances Danis-Corneau Inc.*, (1988) R.J.Q. 1051 (C.S.); *Typoform Inc. c. Gignac*, C.S. Québec, 200-05-000392-881, 13 mai 1988, J.E. 88-896; *Positron Inc. c. Desroches*, (1988) R.J.Q. 1636 (C.S.) (en appel); *Dilmont Inc. c. Charlebois*, (1988) R.J.Q. 2805 (C.S.). Pour un exemple où un tel recours n'a pas été accordé, voir *Scandia Shipping Agencies Ltd. c. Ashraf*, C.S. Montréal, 500-05-003769-880, 18 avril 1988, J.E. 88-867 (en appel); *Datamark Inc. c. Groleau*, C.S. Montréal, 500-05-010463-899, 12 décembre 1989, D.T.E. 90T-146.

243. *Cercast inc. v. Shellcast Foundries inc.*, (1973) 8 C.P.R. (2d) 254, 269-270; *Volcano Inc. c. Lavoie*, C.S. 500-05-010262-846, 17 octobre 1984, J.E. 84-1017, p. 10-11 du jugement.

prises pour restreindre l'accessibilité à ses secrets²⁴⁴. L'employeur doit également prouver que l'employé s'est approprié le secret en outrepassant les limites de ses fonctions et de façon interdite²⁴⁵.

1.2.1.1.3. Obligation de civilité

Enfin, du contrat individuel de travail découle, de l'avis de certains auteurs²⁴⁶, une obligation de civilité. À la différence de l'obligation de respect qui vise principalement les relations employeur-employé, l'obligation de civilité a comme objet le respect des tiers, compagnons de travail, clients ou fournisseurs dans la relation de travail. En effet, cette obligation dépasse la stricte notion de productivité²⁴⁷. Elle suppose que l'employé exécute sa tâche dans un milieu de travail constituant un groupe social. En conséquence, elle exige que ce dernier s'adapte à ce groupe social et soit poli envers ses collègues de travail et la clientèle²⁴⁸. L'étendue de cette obligation varie beaucoup selon les circonstances et le milieu de travail. L'obligation du salarié sera d'autant plus grande que le travail nécessite une étroite collaboration entre les membres du personnel²⁴⁹. Il s'agit d'une obligation de diligence et non de résultat²⁵⁰.

Quoique cette obligation découle implicitement du contrat individuel de travail, c'est surtout dans les décisions arbitrales que nous en re-

244. *International Tools Ltd. v. Kollar*, (1968) 67 D.L.R. (2d) 386, 389 (Ont. C.A.).

245. *Amber Size and Chemical Co. v. Menzel*, (1913) 30 R.P.C. 433, 441; *International Tools Ltd. v. Kollar*, *id.*, p. 390.

246. Voir C. D'AOUST, S. ST-JEAN et G. TRUDEAU, *supra*, note 223, p. 164; P.L. BARIBEAU, « L'obligation de civilité en milieu de travail », (1988) *A.P.R.H.Q.* 6. À l'occasion, le législateur a touché à certains aspects de l'obligation de civilité en particulier, dans les législations plus larges visant les droits de la personne, en prohibant certaines formes de harcèlement et de discrimination dans le milieu de travail. Voir *supra*, les notes 159-191 et le texte correspondant.

247. C. D'AOUST, S. ST-JEAN, G. TRUDEAU, *id.*, p. 158.

248. Dans l'hypothèse où l'employé est en rapport avec des tiers, son obligation de fournir la prestation convenue est conjonctive. L'inexécution ou la mauvaise exécution de la prestation de travail équivaut à l'inexécution de l'ensemble de l'obligation. À l'inverse, la bonne exécution d'une prestation ne compense pas l'exécution déficiente de l'autre. C. D'AOUST, S. ST-JEAN et G. TRUDEAU, *supra*, note 223, p. 173. Voir également par analogie, *S.A. des Caves et des Producteurs réunis de Roquefort c. Dumont*, Cour d'appel de Paris, 19 mai 1982, p. 5.

249. C. D'AOUST, S. ST-JEAN et G. TRUDEAU, *id.*, p. 167. Voir également à ce sujet *Re Continuous Colour Coat Ltd. and United Steelworkers*, (1975) 9 L.A.C. (2d) 326; *Corporation de l'Hôpital Bellechasse c. L. Pilote*, (1975) 2 R.C.S. 454, 463; *Centre hospitalier Ste-Jeanne d'Arc et Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, T.A., SA 82 12 513, 23 décembre 1982, D.T.E. 83T-132.

250. C. D'AOUST, S. ST-JEAN et G. TRUDEAU, *id.*, p. 168.

trouvons des applications²⁵¹. Ces dernières contiennent plusieurs exemples de comportements contrevenant au devoir de courtoisie de l'employé²⁵². La vulgarité, la grossièreté et les excès de langage à l'endroit des compagnons de travail constituent souvent une source de manquement à l'obligation de civilité. Ces situations peuvent tout aussi bien se reproduire dans une relation de contrat individuel de travail. Elles dénotent certaines limites à la liberté d'expression de l'employé dans l'entreprise. Pour ne citer qu'un exemple, un arbitre dans *Association indépendante des employé(e)s de Thursday et Hôtel de la Montagne*²⁵³ a décidé que le fait pour l'employé d'adopter une attitude négative constante à l'endroit du travail des autres, en l'occurrence par des remarques dirigées tantôt contre les employés, tantôt contre la direction, méritait une sanction.

En matière de contrat individuel de travail, la seule sanction possible au cas d'inexécution grave de l'obligation de civilité s'avère le congédiement. En aucun cas, le tribunal peut substituer une mesure disciplinaire moindre²⁵⁴. Si par contre, la cause ne revêt pas le caractère de gravité nécessaire, le congédiement est annulé et des dommages-intérêts sont accordés²⁵⁵.

Au plan de la preuve, l'employeur a le fardeau de démontrer que le comportement du salarié est inadéquat au point de constituer une faute grave. Pour ce faire, il doit prouver un manquement tellement grave qu'il justifie une rupture immédiate du contrat ou une série de faits de moindre importance ou un comportement que répétera le salarié malgré un ou des avertissements sérieux²⁵⁶. Quant à l'employé, il peut tenter d'amoinrir cette faute de façon à lui enlever son nécessaire caractère de gravité. Ainsi, la preuve que le supérieur immédiat de l'employé exerçait son autorité de façon inadéquate ou intransigeante à l'égard de ce dernier, de même que la preuve que le supérieur hiérarchique était la cause d'un conflit de person-

251. Voir *infra* les notes 352-358 et le texte correspondant.

252. Voir à titre d'illustration, *Commission des normes du travail c. Burlington Canada Inc.*, C.P. Bedford, 460-02-000614-810, 22 avril 1982, non rapportée, action accueillie (langage abusif et querelle avec un co-salarié).

253. *Association indépendante des employé(e)s de Thursday et Hôtel de la Montagne*, (1985) T.A. 651, par l'arbitre Foisy. Voir aussi *Houle et Fédération de l'U.P.A. de Sherbrooke*, (1984) T.A. 205 ; *Cie Southern Woolen Mills Canada Ltd. et Syndicat des employés de Southern Woolen Mills Canada*, T.A. 87-02648X, 26 mai 1987, D.T.E. 87T-698.

254. C. D'Aoust, S. St-Jean et G. Trudeau, *supra*, note 223, p. 169.

255. *Id.*, p. 169.

256. *Id.*, p. 169-170 ; G. Audet, R. Bonhomme, *supra*, note 232, p. 169-170. Voir également les décisions suivantes : *Commission des normes du travail c. Beverini Inc.*, C.P. Montréal, 500-02-039690-818, 16 septembre 1982, J.E. 82-927 ; *Commission des normes du travail c. Levine Bros. Bakery St-Lawrence Ltd.*, C.P., Montréal, 500-02-002999-824, 18 octobre 1983, action accueillie (absentéisme).

nalité entre l'employé et un subalterne ou encore, de son rejet par ses compagnons de travail, constituent des facteurs atténuants dans l'appréciation de la preuve.

Nous venons de démontrer que du contrat individuel de travail découlent pour l'employé certaines obligations. Certaines d'entre elles viennent limiter sa liberté d'expression. Qu'en est-il des obligations de l'employeur ?

1.2.1.2. Limites s'imposant à l'employeur

À l'instar de l'employé, l'employeur, lorsqu'il se trouve dans une relation de contrat individuel de travail, est également tenu de remplir certaines obligations explicites ou implicites. Relativement aux limites de sa liberté d'expression, ce sont ses obligations de respect (1.2.1.2.1.), de loyauté et de correction (1.2.1.2.2.) qui retiennent plus notre attention.

1.2.1.2.1. Obligation de respect

L'obligation de respect que doit l'employeur à ses employés est en tous points identiques à celle que lui doivent ces derniers²⁵⁷. C'est du moins ce qui ressort du jugement *Bousquet c. Nellis* dans lequel le juge Bruneau écrivait :

Si la patronne doit se conduire avec ses ouvrières avec dignité, ces dernières doivent également, durant, et même après les heures de travail, la respecter et avoir pour elle les égards qui lui sont dus²⁵⁸.

En conséquence, l'employeur doit respecter la moralité et la dignité du travailleur. Ainsi, l'employeur ne saurait adopter une attitude humiliante et blessante à l'égard d'un employé. Il doit également se garder de faire des imputations inexactes mettant en cause l'honorabilité, la conscience ou même la capacité professionnelle de ses employés. Sinon, il pourrait s'exposer à une poursuite civile en dommages pour atteinte à la réputation ou même à une poursuite criminelle fondée sur le libelle diffamatoire²⁵⁹. Telle avait été la conduite de l'employeur dans *Dumas c. Aeterna-Vie Compagnie d'Assurance*²⁶⁰. Après avoir congédié l'un de ses employés, en l'espèce le demandeur, l'employeur avait distribué aux clients de ce dernier un message qui se lisait comme suit :

[...] dans le but de vous donner des services que vous êtes en droit d'attendre [...] un représentant particulièrement qualifié sera à votre disposition sur demande [...]

257. C. D'Aoust, S. St-Jean et G. Trudeau, *supra*, note 223, p. 157.

258. *Bousquet c. Nellis*, (1908) 35 C.S. 209, 210.

259. Voir *supra*, les notes 194-213 et le texte correspondant.

260. *Dumas c. Aeterna-Vie Compagnie d'Assurance*, C.S. Québec, 200-05-004721-762, 6 octobre 1980, J.E. 80-910, par le juge Boisvert.

Quinconque vous conseille l'abandon des contrats que vous détenez de notre compagnie, que ce soit en vue de les remplacer par d'autres ou pour d'autres raisons, peut rechercher son propre profit à vos dépens [...] ²⁶¹.

De l'avis de la Cour supérieure, tout client raisonnable ayant reçu un tel message ne pouvait que conclure qu'il y avait anguille sous roche et que la compétence et l'honnêteté du demandeur avaient quelque chose à voir avec sa cessation d'emploi. Pour cette raison, il a accordé des dommages moraux au demandeur.

1.2.1.2.2. Obligation de loyauté et de correction

Dans l'exercice de son autorité, l'employeur est tenu d'une obligation de loyauté et de correction ²⁶². Cette obligation est implicite à tout contrat de travail. À ce titre, un chef d'entreprise ne doit pas tromper le salarié par des affirmations mensongères. Le professeur Camerlynck donne l'exemple d'un employeur qui ferait une promesse fallacieuse de stabilité de l'emploi lors d'une embauche ou d'une mutation ²⁶³. Sur ce point, la jurisprudence canadienne et québécoise est silencieuse. Ceci est probablement dû au fait que dans un contrat individuel de travail, l'employé est dans une position d'infériorité économique et financière par rapport à son employeur, et craint ses représailles.

1.2.2. Limites découlant de la convention collective de travail

Nous venons de voir que dans un contexte de contrat individuel de travail, l'employé et son employeur doivent remplir certaines obligations dont l'accomplissement comporte certaines limites à leur liberté d'expression. Ces obligations sont-elles particulières au contrat individuel de travail ou survivent-elles à l'avènement d'une convention collective de travail ? En d'autres termes, la convention collective véhicule-t-elle elle-même les droits et obligations du contrat individuel de travail ainsi que son contenu implicite ? La réponse à cette question importe car, selon que la source de l'obligation réside dans la convention collective ou au contraire, dans le contrat individuel de travail, le forum varie selon la nature de l'entente en cause.

D'après la théorie traditionnelle, ces différentes obligations continuent de se rattacher au contrat individuel de travail. En effet, la conclusion d'une convention collective n'entraîne pas la disparition des ententes

261. *Id.*, p. 10 du jugement.

262. G.-H. CAMERLYNCK, *Droit du travail*, 4^e éd., Paris, Librairie Dalloz, 1970, n° 202, p. 227.

263. *Id.*

individuelles de travail, mais en règlemente simplement les termes²⁶⁴. En conséquence, les obligations se rattachant au contrat individuel, qu'elles soient implicites ou expresses, subsistent et demeurent le cadre fondamental des relations entre l'employeur et l'employé. Le forum approprié serait donc un tribunal civil.

Cette première théorie concorde mal avec le mécanisme de règlement des conflits résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, soit le tribunal d'arbitrage. C'est pourquoi, nous nous rallions plutôt à la deuxième théorie développée par la jurisprudence plus récente de la Cour suprême du Canada qui tend à rattacher ces obligations à la convention collective de travail. Le plus haut tribunal du pays conclut que le contrat individuel ne sert que pour les seules fins de l'embauche, soit pour expliquer juridiquement la présence du salarié dans l'entreprise et sa subordination à l'employeur²⁶⁵. Pour le reste, le régime contractuel de tout salarié visé par la convention collective est régi par cette dernière. Cette seconde théorie met davantage d'accent sur le rôle de l'agent négociateur des salariés, soit le syndicat accrédité. De plus, elle est conforme à la pratique courante qui se fait en matière d'arbitrage, à savoir que les arbitres de griefs sanctionnent souvent ces obligations. Au surplus, un examen attentif de la convention collective permet de répondre substantiellement en second sens. En effet, rien dans le contrat collectif de travail ne s'oppose à ce qu'il puisse véhiculer certaines données complémentaires implicites au contrat individuel de travail. D'ailleurs, nous arrivons inévitablement à cette conclusion si l'on conçoit la convention collective comme un contrat civil au sens large. Aussi, nous autorisons-nous de l'article 1024 du *Code civil du Bas-Canada* pour dire que sa portée obligationnelle s'étend « non seulement à ce qui est exprimé, mais encore à toutes les conséquences qui en découlent, d'après sa nature, et suivant l'équité, l'usage ou la loi »²⁶⁶. En

264. Pour des exemples de décisions ayant appliqué la théorie traditionnelle, voir *Association catholique des institutrices du district N° 16 Inc. v. Commissaires d'écoles pour la municipalité de la Paroisse de St-Athanase*, (1947) B.R. 703, 712; *Association catholique des institutrices rurales du district N° 60 Inc., v. Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal*, (1948) R.L. 97, 109 (B.R.). Voir aussi F. MORIN, *supra*, note 50, p. 463; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *supra*, note 150, p. 38-40.

265. Pour des exemples de décisions ayant appliqué la seconde théorie, voir *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc., c. Cie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206, 212; *Canadian Pacific Railway Co. c. Zambri*, (1962) R.C.S. 609, 629; *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, (1976) 1 R.C.S. 718, 725; *General Motors c. Brunet*, (1977) 2 R.C.S. 537, 549; *Association internationale des débardeurs, section locale 273 c. Association des employeurs maritimes*, (1979) 1 R.C.S. 120, 127-128.

266. Voir P. VERGE, « L'embauchage du salarié lié par une convention collective » (1971) 26 *Rel. Ind.* 502, 506.

outre, les dispositions mêmes de la convention collective amènent une conclusion semblable. À titre d'illustration, la reconnaissance des droits de la direction dans la convention ainsi que de son pouvoir disciplinaire consacre en corollaire l'état de sujétion du salarié par rapport à l'employeur sur le plan de l'exécution de son travail et ses devoirs de respect, de loyauté et de civilité. En conséquence, quoique la convention collective ne le mentionne pas expressément, elle impose à l'employé et à l'employeur des obligations implicites, dans la mesure où elle ne les modifie pas expressément.

Ayant établi que la convention collective peut véhiculer à la fois des obligations explicites et implicites, passons maintenant à l'étude de ces obligations et plus particulièrement à celles qui constituent des limites à la liberté d'expression du salarié ou de l'association accréditée (1.2.2.1.) et de l'employeur (1.2.2.2.).

1.2.2.1. Limites s'imposant au salarié ou à l'association accréditée

Une convention collective est susceptible de comporter à la fois des limites expresses (1.2.2.1.1.) et des limites implicites (1.2.2.1.2.) à la liberté d'expression du salarié ou de l'association accréditée.

1.2.2.1.1. Limites expresses

Généralement, une convention collective de travail contient plusieurs types de clauses limitant le contenu du message que peut véhiculer un salarié ou une association accréditée. Il y a d'abord les clauses générales qui visent toutes les parties à une convention. Celles-ci reprennent des textes de loi ayant trait notamment à l'interdiction de discrimination dans l'emploi, dont voici un exemple :

Art. 5 – Discrimination à l'emploi

L'employeur, ses représentants, le syndicat et les employés ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Charte des droits et libertés de la personne²⁶⁷.

267. Convention collective de travail intervenue entre la Ville de Québec et le Syndicat des employés manuels de la ville de Québec, Section locale 1638, Syndicat canadien de la Fonction publique, pour la période s'étendant du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1986.

En cas de violation de cette interdiction, l'employé peut, soit présenter un grief devant l'arbitre de griefs²⁶⁸, soit exercer le recours prévu dans les lois²⁶⁹.

Les conventions collectives de travail contiennent souvent des clauses relatives au harcèlement sexuel. Celles-ci commencent généralement par une définition du concept, suivie par une entente entre l'employeur et le syndicat concernant les moyens à prendre pour prévenir les situations du harcèlement sexuel et d'un engagement de leur part à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes²⁷⁰. Dans certains cas, elles prévoient expressément la possibilité de présenter un grief devant un arbitre de griefs²⁷¹.

La convention collective peut également contenir une clause relative à l'affichage d'avis du type suivant :

Art. 10. – Activités syndicales

10.01 La compagnie fournit au Syndicat des tableaux d'affichage pour afficher des avis d'intérêt syndical. Ces tableaux d'affichage sont installés dans tous les ateliers. Les avis qui y sont affichés ne portent pas préjudice grave à la Compagnie ou à ses représentants. Le Syndicat remet copie de tout affichage au Service des ressources humaines²⁷².

268. *Union des employés de commerce, local 503, CTC, FTQ c. W.E. Bégin Inc.*, supra, note 3. Requête en autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada rejetée, le 2 avril 1984.
269. Il pourrait exercer en l'occurrence, un recours prévu dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, supra, note 34, si le litige est de compétence provinciale. Voir à ce sujet, *Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée—Dominion Engineering Works Limited c. Commission des droits de la personne du Québec*, (1978) C.S. 370 ; *Charpentiers de l'Est Canron Ltée c. Commission des droits de la personne*, (1978) C.S. 836 ; *Québec Poultry Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec*, (1979) C.A. 148. Ou encore, il pourrait exercer un recours prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, supra, note 161, si le litige est de compétence fédérale.
270. Voir par exemple l'article 3.04 de la convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le sous-comité patronal de négociation des centres hospitaliers publics et la Fédération des affaires sociales (C.S.N.), s'étendant du 3 avril 1987 au 31 décembre 1988. Voir aussi les articles 1.5.02 à 1.5.05 de la convention collective de travail liant le Gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec, expirant le 31 décembre 1988.
271. Voir par exemple l'article 1.5.04 de la convention collective de travail liant le Gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec, *id.* Quant aux sanctions qui peuvent être imposées à l'employeur pour le harcèlement sexuel fait par son employé ou encore par lui-même, nous vous référerons aux notes 179-184, 188-191 et au texte correspondant.
272. Convention collective intervenue entre Versatile Vickers Inc. et Syndicat des travailleurs de Versatile Vickers (C.S.N.), pour la période allant du 29 mai 1985 au 5 mai 1987.

Ces tableaux d'affichage sont habituellement utilisés pour annoncer des réunions syndicales, des élections, des négociations, des conventions ainsi que des activités récréatives ou sociales du syndicat²⁷³. Souvent les avis sont soumis à l'approbation de l'employeur avant de pouvoir être affichés²⁷⁴. Dans d'autres cas, l'employeur se réserve le droit d'enlever les

273. J. SACK, E. POSKANZER, *Contract clauses, Collective agreement language in Canada*, 2^e éd., Toronto, Lancaster House, 1985, p. 123. Lire au même effet l'article 6 de l'entente intervenue entre la Ville de Québec et l'Association des pompiers professionnels de Québec modifiant la convention collective intervenue entre les deux parties le 10 octobre 1985.

Art. 6—Droit d'affichage

L'Association a le droit d'afficher, sur les tableaux installés par la Ville dans les casernes ou locaux du service, les avis concernant ses activités syndicales, sportives, récréatives et sociales ; les activités syndicales incluent les activités du comité de sécurité de l'association. Ces avis doivent être signés par un représentant du syndicat et une copie doit être transmise au directeur du service de protection contre l'incendie.

Tous les autres avis doivent être approuvés préalablement par le directeur de la protection contre l'incendie.

Ce type de clause a été analysé dans diverses décisions. Voir, par exemple, *Re United Automobile Workers, Local 112 & De Havilland Aircraft Ltd.* (1959) 9 L.A.C. 338, 340 ; *Re International Chemical Workers, Local 159 & Canadian Kodak Co.*, (1955) 6 L.A.C. 53. Dans cette dernière affaire, le conseil d'arbitrage a décidé que le syndicat ne pouvait afficher un avis à l'effet qu'il paierait ses membres pour le temps qu'ils avaient perdu parce qu'ils ne pouvaient se rendre au travail suite à une inondation ou parce qu'ils n'ont pas travaillé pour aider les victimes de l'inondation car ces activités n'étaient pas à la fois sociales et récréatives comme l'exigeait la convention collective.

274. Voir par exemple la clause d'affichage de la convention collective conclue entre la Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 6833) (C.T.C.-F.T.Q.) pour la période s'étendant du 4 septembre 1973 au 29 septembre 1976, qui se lit comme suit :

Art. 9—Coopération

9.01 Tableaux d'affichage

a) Afin de faciliter les communications entre les employés et le Syndicat, la Direction lui accordera l'autorisation d'afficher en des endroits désignés à cette fin par la Direction toute communication destiné à ses membres.

b) Tout bulletin ou autre document devant être affiché devra être au préalable autorisé par le responsable des Relevés techniques de la région ou son représentant autorisé.

c) Cependant, la responsable des Relevés techniques de la région ou son représentant autorisé ne refusera pas son autorisation à l'affichage de toute communication se rapportant à la convocation de toute assemblée et mentionnant le but et le programme de telle assemblée, pourvu que tout soit conforme à la Loi et ne déroge pas aux dispositions de la présente convention.

Pour une application jurisprudentielle sur la manière d'indiquer son approbation, voir *Re Canadian Salt Co. Ltd. and United Automobile Workers*, (1973) 3 L.A.C. (2d) 388. Dans cette affaire, l'arbitre a déclaré qu'en dépit du fait que la convention collective n'indiquait pas la manière dont l'employeur devait indiquer son approbation écrite, il pouvait exercer cette prérogative en apposant ses initiales sur l'avis. Pour une applica-

avis qui risqueraient de lui être dommageables²⁷⁵. La convention collective confère fréquemment à l'employeur un droit de regard préalable sur les avis pour prévenir que certains d'entre eux ne nuisent aux intérêts de l'employeur ou ne deviennent un outil de propagande ou de controverse²⁷⁶. Dans cette perspective, la jurisprudence arbitrale a élaboré un certain nombre de critères pour déterminer si l'employeur avait raison de refuser son approbation. Parmi ces critères, l'on retrouve : l'illégalité du contenu du document, son caractère abusif qui se manifeste principalement par des énoncés diffamatoires ou frauduleux et le fait que le message ne soit pas conforme aux règles qui gouvernent le système actuel des relations de travail²⁷⁷.

L'application de ces critères met en cause la liberté fondamentale d'expression du représentant syndical que l'employeur ne doit pas limiter

tion jurisprudentielle de la conséquence d'un affichage fait sans autorisation, voir *Meules Brouillet Inc. et Union internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord, Local 402*, T.A., SA 83 07 80, 30 juin 1983, D.T.E. 83T-608 où l'arbitre a décidé qu'une suspension d'un jour constituait une sanction convenable pour avoir contrevenu à la convention collective. Voir cependant *Barmich Inc. c. Syndicat des travailleurs spécialisés du vêtement de Coaticook*, T.A. 88-08624, 6 juin 1988, D.T.E. 88T-1046 où l'arbitre de grief a annulé une suspension de deux jours imposée à la secrétaire du comité de santé et sécurité du travail pour avoir affiché ses notes personnelles prises à l'occasion d'une réunion de ce comité, sans autorisation et sans avoir obtenu au préalable la signature d'un représentant patronal. En l'espèce toutefois, il ne s'agissait pas d'un affichage syndical. De plus, la preuve avait établi que le comité en question avait omis plusieurs fois d'assumer son mandat. En particulier, il avait complètement ignoré certaines dispositions de la convention collective, notamment celle prévoyant l'affichage obligatoire des procès-verbaux des réunions mensuelles. L'arbitre a décidé qu'en affichant ses notes personnelles, la plaignante n'avait pas abusé de sa fonction de secrétaire et qu'en conséquence, elle devait bénéficier de la protection prévue à l'article 8, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (*supra*, note 6).

275. Nous retrouvons un exemple d'une telle clause dans l'affaire *Re Foothills General Hospital Board and United Nurses of Alberta, Local 115*, (1985) 23 L.A.C. (3d) 42. Voir aussi *Pratt & Whitney Canada Inc. et Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (T.U.A.), section locale 510*, T.A. 90-00105, 12 décembre 1989, D.T.E. 90T-319.
276. *Re Planified Children's Home and Service Employees Union, Local 183*, (1985) 19 L.A.C. (3d) 412, 423; *Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel Inc. c. Beloit Canada Ltée*, T.A., 23 juin 1982, D.T.E. 82T-513; *Re United Automobile Workers, Local 112 & De Havilland Aircraft Ltd.*, *supra*, note 273.
277. *Re Foothills General Hospital Board and United Nurses of Alberta, Local 115*, *supra*, note 275, p. 49; *Re Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board (Post Office Department)*, (1979) 21 L.A.C. (2d) 96, 97; *Re United Automobile Workers, Local 112 & De Havilland Aircraft Ltd.*, *id.*; *Re Salvation Army Grace Hospital and Service Employees' Union, Local 210*, (1985) 19 L.A.C. (3d) 441, 445; *Houbigant Ltée et Union des employés de Service, Local 298 (F.T.Q.)*, T.A. SA 83 02 412, 16 février 1983, D.T.E. 83T-296.

ou censurer de façon indue. Dans chaque cas, il s'agit de maintenir un équilibre entre le droit de l'employeur de protéger ses intérêts et le droit du représentant syndical d'informer ses membres de ses activités syndicales²⁷⁸. À titre d'illustration, les arbitres ont maintenu la décision de l'employeur de refuser de donner son approbation pour l'affichage d'un avis lorsque le contenu du message incitait les membres du syndicat à ralentir la production²⁷⁹, à boycotter ses produits²⁸⁰, ou pouvait sérieusement compromettre la perception que le public se faisait de son image²⁸¹. Dans d'autres cas, ils ont tranché en faveur du syndicat constatant que les propos de ce dernier n'avaient pas transgressé les limites de la liberté d'expression et ne portaient pas directement atteinte aux relations patronales-ouvrières. Par exemple, une incitation à manifester contre le bruit n'a pas été retenue pour justifier une demande d'ordonnance de l'employeur à l'encontre du syndicat à l'origine de l'avis, au motif que le syndicat n'avait pas exercé sa liberté d'expression de façon abusive puisqu'il recherchait simplement des conditions de travail plus avantageuses par la réduction du bruit²⁸².

Sur le plan procédural, le syndicat doit apporter une preuve *prima facie* que le document en question constituait de l'information en relation avec les affaires du syndicat. Si le syndicat réussit à s'acquitter de cette preuve, le fardeau est alors inversé et l'employeur doit démontrer que le document est préjudiciable²⁸³. Si l'employeur réussit dans sa preuve, il

278. *Re Plainfield Children's Home and Service Employees Union, Local 183, supra*, note 276, p. 423-424.

279. *Association des employés du textile de Sherbrooke Inc. et Dominion Textile Inc., T.A. SA 82 12 305*, 13 décembre 1982, D.T.E. 83T-61.

280. *Re Kimberly-Clark of Canada Ltd. and International Chemical Workers, Local 813*, (1973) 1 L.A.C. 195. À distinguer de l'affaire *Re Parkwood Hospital and Ontario Nurses' Association*, (1987) 25 L.A.C. (3d) 125, où le conseil d'arbitrage a décidé que la permission d'affichage, concernant un avis supportant le boycottage de produits impliquant un autre syndicat et un autre employeur, avait été injustement refusée par l'employeur. Selon le conseil, l'avis concernait uniquement les affaires du syndicat et de ses membres et ne visait aucune autre personne. De plus, il n'avait aucune intention d'affecter les opérations de l'hôpital ou ses relations publiques.

281. *Re Plainfield Children's Home and Service Employees Union, Local 183, supra*, note 276, p. 423-424. En l'espèce, il s'agissait d'un organisme public dont la survivance dépendait principalement de dons provenant de la communauté. Le conseil d'arbitrage a déclaré que l'employeur avait le droit de présenter au public une image exempte de toute contrainte politique afin de protéger les sources de ses revenus.

282. *Sivaco Québec, Division de Ivaco Ltée v. Métallurgistes unis d'Amérique, Local 6818*, (1981) 12 S.A.G. 1815.

283. *Re Foothills General Hospital Board and United Nurses of Alberta, Local 115, supra*, note 275, p. 50.

pourra imposer une sanction telle une suspension²⁸⁴. De la même façon, si le syndicat ou l'un de ses représentants affichent un avis dans un lieu autre que celui déterminé par la convention collective, ils s'exposent à recevoir des sanctions disciplinaires telles qu'une suspension²⁸⁵.

De façon sporadique, les conventions collectives contiennent des clauses qui restreignent les sujets susceptibles de faire l'objet de discussion entre les représentants syndicaux et les employés pendant les heures de travail et en prescrivent les modalités. Le libellé de telles clauses peut se lire comme suit :

Art. 7—Représentants syndicaux

7.04 Lesdits représentants syndicaux pourront rencontrer tout employé sur les emplacements pendant les heures de travail pour affaires syndicales légitimes relatives à la convention collective et à son application. Tel représentant syndical devra cependant se rapporter au préalable au responsable des Relevés techniques de la région ou à son représentant autorisé, afin d'obtenir l'autorisation, laquelle ne sera pas retenue s'il s'agit des objets visés au présent paragraphe²⁸⁶.

Ce genre de clause constitue certes une autre limite à la liberté d'expression du syndicat, car en dehors des sujets y énumérés, aucune discussion n'est permise. Quant à la modalité fixée par cette clause pour pouvoir rencontrer et discuter avec un employé durant les heures de travail, à savoir obtenir l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant, nous en avons déjà discuté dans les paragraphes précédents concernant les clauses relatives à l'affichage d'avis. Toute contravention à cette clause de la part d'un représentant syndical le rend passible de sanctions disciplinaires.

1.2.2.1.2. Limites implicites

Nous ne réciterons pas de nouveau le contenu des obligations implicites du salarié découlant de la convention collective, puisqu'il est similaire

284. *Héroux Inc. et Association des machinistes de Longueuil*, SA 86 03 323, 18 mars 1986, D.T.E. 86T-357; *Presse Ltée (La) et Syndicat de l'Industrie du Journal du Québec Inc., Local Métiers, section T.O.P., C.S.N., T.A.*, 11 août 1982, D.T.E. 82T-592. Dans ces deux affaires, des employés ont été suspendus pour avoir affiché une caricature de leur supérieur. Voir aussi *Boulangerie Doyon (division Multi-Markes Inc.) c. Savard*, T.T. Québec, 200-28-000003-88, 7 mars 1988, D.T.E. 88T-569.

285. *Houbigant Ltée et Union des employés de Service, Local 298, (F.T.Q.)*, *supra*, note 277. *Pratt & Whitney Canada Inc. c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (T.U.A.)*, section locale 510, *supra*, note 275.

286. Voir la convention collective intervenue entre la Commission hydroélectrique du Québec et le Syndicat des métallurgistes Unis d'Amérique (Local 6833) (C.C.T.C.-F.T.Q.), *supra*, note 274.

à celui retrouvé en droit commun²⁸⁷. Cependant, nous croyons utile de faire un bref survol des principales décisions arbitrales sur le sujet, car à certaines occasions, le résultat auquel elles parviennent ainsi que le raisonnement pour y arriver diffèrent de ceux obtenus en matière de contrat individuel de travail.

La jurisprudence arbitrale nous fournit plusieurs exemples de situations où le salarié a omis de respecter l'une de ses obligations découlant implicitement de la convention collective et mettant en cause sa liberté d'expression. Tous ces exemples traitent de cas où la liberté d'expression fut utilisée de manière abusive. Ils concernent le droit des salariés d'exprimer leur opinion à l'intérieur du milieu de travail et à l'extérieur de ce milieu. Pour bien cerner cette étude jurisprudentielle, nous examinerons d'abord l'obligation de respect du salarié (a), puis son obligation de loyauté (b) et enfin son obligation de civilité (c).

a) Obligation de respect

Les critères émis par la jurisprudence arbitrale pour déterminer s'il y a manquement à l'obligation de respect diffèrent selon que le discours est prononcé à l'intérieur du milieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci. Pour déterminer si l'obligation de respect subsiste pour l'employé agissant en dehors de l'exercice de ses fonctions et de son milieu de travail, il faut se demander si le discours est lié à une relation employeur-employé, c'est-à-dire en relation avec le travail²⁸⁸. À titre d'illustration, des paroles insultantes prononcées à l'endroit d'un supérieur à l'occasion d'une réception et dont l'objet est la possibilité du congédiement de l'employé en question entrent dans le cadre des relations employeur-employé²⁸⁹. La même conclusion peut être tirée concernant des injures dirigées à l'encontre d'une

287. En ce qui concerne l'obligation de respect, voir, *supra*, les notes 220-221 et le texte correspondant. En ce qui concerne l'obligation de loyauté, voir, *supra*, les notes 230-232 et le texte correspondant. En ce qui concerne l'obligation de civilité, voir, *supra*, les notes 244-248 et le texte correspondant.

288. *Re International Woodworkers, Local 1-85 & McMillan & Bloedel Ltd.*, (1956) 6 L.A.C. 139, 141 ; *Re Civic Employees' Union, No. 43 and Metropolitan Toronto*, (1961) 12 L.A.C. 51, 53 ; *Atlas Asbestos Company et Union Industrielle des ouvriers de l'amiante, Local 273*, (1972) 3 S.A.G. 52, 59.

289. E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 2^e éd., Toronto, Butterworths, 1983, p. 333-337 ; *Re Westinghouse Canada Inc. and United Electrical, Radio & Machine Workers of America, Local 504*, (1985) 15 L.A.C. (3d) 1, 5-6 ; *Re Canadian Carborundum and United Steel Workers, Local 4151*, (1972) 5 L.A.C. (2d) 29 ; *Re Rolland Inc. and Canadian Paper Workers Union, Local 310*, (1984) 12 L.A.C. (3d) 391, 399 ; *Re Sauder Industries and International Woodworkers of America, Local 1-217*, (1986) 21 L.A.C. (3d) 245, 247.

personne en autorité et prononcées par un employé suspendu²⁹⁰. Dans ces circonstances, la partie patronale est en droit de sévir sous forme de mesure disciplinaire appropriée.

À l'intérieur du milieu de travail, la jurisprudence établit une distinction entre le langage injurieux des employés utilisé momentanément pour exprimer un sentiment de frustration et le langage abusif dirigé directement à l'encontre d'une personne en autorité²⁹¹. Il ressort de l'analyse de ces décisions que l'emploi d'un langage profane dans le milieu de travail, ne constitue pas en soi, un motif suffisant pour justifier une sanction disciplinaire²⁹². Dans bien des endroits de travail, l'emploi d'un langage vulgaire fait souvent partie des conversations de tous les jours. Ce ne sont pas les mots comme tels qui déterminent si la personne les ayant employés a manqué à son obligation de respect, mais plutôt le ton utilisé, l'intention derrière eux²⁹³, et leur usage qui ne doit pas être incompatible avec la relation de travail²⁹⁴. La question d'incompatibilité de la conduite avec le

-
290. *Re Civic Employee's Union No. 43 and Metropolitan Toronto*, *supra*, note 288. Voir également *Re Maple Lodge Farms Ltd. and United Food and Commercial Workers Union*, (1986) 21 L.A.C. (3d) 321 où l'arbitre a décidé que le droit de l'employé de critiquer les mérites de son grief ne justifiaient pas les menaces à l'égard de l'employeur.
291. *Re Int'l Union of Electrical Workers, Local 526 and Automatic Electric (Canada) Ltd.*, (1961) 12 L.A.C. 239; *Re Rolland Inc. and Canadian Paper Workers Union Local 310*, *supra*, note 289, p. 399; *Re Sauder Industries and International Woodworkers of America, Local 1-217*, *supra*, note 289, p. 247. Pour des exemples de langage abusif dirigé à l'encontre d'une personne en autorité, voir: *Re U.A.W. and Johnstiel Metal Products*, (1951) 3 L.A.C. 923; *Re United Auto Workers, Local 303 and Rootes Motors, (Canada) Ltd.*, (1962) 12 L.A.C. 371; *Re Gardner-Denver Co. (Canada) Ltd. and Automobile Workers, Local 636*, (1974) 6 L.A.C. (2d) 280; *Re Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Union of Public Employees, Local 675*, (1983) 6 L.A.C. (3d) 415; *Re Canadian Lukens Ltd. and United Steelworkers of America*, (1976) 12 L.A.C. 439, 444; *Re United Brewery Workers, Local 327 and Dow Kingsbeer Brewery Ltd.*, (1960) 11 L.A.C. 129; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, (1966) 17 L.A.C. 427, 430; *Tremblay c. Gaz Inter-Cité Québec Inc.*, *supra*, note 224.
292. *Re Good Year Tire & Rubber Company of Canada Ltd. and Local Union 232 of The United Rubber, Cork Linoleum and Plastic Workers of America*, (1954) 5 L.A.C. 1744, 1751; *Re Hiram Walker & Sons Ltd. and Distillery Workers, Local 61*, (1974) 4 L.A.C. (2d) 291, 301-302; *Re Rolland Inc. and Canadian Paper Workers Union Local 310*, *id.*, p. 399; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *id.*
293. *Iron Ore Company of Canada v. Métallurgistes unis d'Amérique, Unité Locale 5569*, (1977) 8 S.A.G. 170, 176; *Re Sauder Industries and International Woodworkers of America, Local 1-217*, *supra*, note 289, p. 24; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *id.*
294. Voir *Re International Woodworkers, Local 1-85 & McMillan & Bloedel Ltd.*, *supra*, note 288. Voir aussi E.E. PALMER, W.B. RAYNER, *supra*, note 52, p. 508-509.

maintien de l'emploi est une question de fait²⁹⁵. En outre, il y a une différence entre une simple injure, un mouvement d'humeur et une conduite qui représente une atteinte sérieuse à l'autorité de l'employeur²⁹⁶. Dans ce dernier cas, il s'agit d'insubordination²⁹⁷ justifiant une sanction disciplinaire appropriée²⁹⁸.

Cependant, une évaluation des circonstances entourant les propos émis peut servir à mitiger, si ce n'est pas à exculper complètement le contrevenant. Constituent des circonstances atténuantes, les éléments suivants : l'absence d'antécédents au dossier²⁹⁹, l'ancienneté³⁰⁰, le langage

295. *Re International Woodworkers, Local 1-85 & McMillan & Bloedel Ltd.*, *id.*

296. *Re St-Lawrence Foods Ltd. and Teamsters Union, Local 419*, (1983) 9 L.A.C. (3d) 187, 191 ; *Re British Columbia Railway and Canadian Union of Transportation Employees, Local 6*, (1983) 8 L.A.C. (3d) 233, 245 ; *Re Dominion Forge Co. Ltd. and United Automobile Workers, Local 240*, (1979) 20 L.A.C. (2d) 307 ; *Re Corporation of the City of St. Catharines and Canadian Union of Public Employees*, (1983) 6 L.A.C. (3d) 13 ; *Daudelin et Lightolier Canada Inc.*, T.A. 88-04747, 9 février 1988, D.T.E. 88T-769 ; *Isolation Manson Inc. et Syndicat International des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, local 297*, T.A. 87-(7529, 10 octobre 1987, D.T.E. 88T-133 ; *Société canadienne des postes et Syndicat des postiers du Canada*, T.A., 6 février 1989, D.T.E. 89T-424.

297. Pour une définition de la notion d'insubordination, voir *Re International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America (U.A.W.-C.I.O.) and Ford Motor Company of Canada, Ltd.*, (1951) 3 L.A.C. 891 ; *Re United Auto Workers, Local 303 and Rootes Motors, (Canada) Ltd.*, *supra*, note 291. Cette dernière décision la définit comme étant une résistance ou un défi à l'autorité, de la désobéissance, ou un esprit de rébellion.

298. *Re United Steelworkers, Local 5629 and Dominion Steel and Coal Corp. Ltd.*, (1962) 12 L.A.C. 336 ; *Manoir Saguenay v. Syndicat national des employés d'hôtel d'Arvida*, (1975) 5 S.A.G. 1479 ; *Syndicat des employés de la commission scolaire de Thetford Mines v. Commission scolaire de Thetford Mines*, (1975) 6 S.A.G. 1601 ; *Iron Ore Company of Canada v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, Unité Locale 5569*, *supra*, note 293, p. 176 ; *Domtar Inc. et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 1492*, (1983) T.A. 911 ; *Re Rolland Inc. and Canadian Paper Workers Union, Local 310*, *supra*, note 289, p. 399 ; *Re Toga Manufacturing Ltd. and United Automobile Workers, Local 195*, (1974) 6 L.A.C. (2d) 381 ; *Bombardier Inc. et Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (C.S.N.)*, T.A. 88-09255, 1^{er} juillet 1988, D.T.E. 89T-66.

299. *Re Good Year Tire & Rubber Company of Canada Ltd. and Local Union 232 of The United Rubber, Cork Linoleum and Plastic Workers of America*, *supra*, note 292, p. 1751 ; *Re Textile Workers, Local 1278 and Monarch Knitting Co. Ltd.*, (1962) 13 L.A.C. 210 ; *Re United Steelworkers, Local 2308 and Union Drawn Steel Co. Ltd.*, (1963) 14 L.A.C. 2 ; *Re United Steelworkers, Local 3466 and Steep Rock Iron Mines Ltd.*, (1963) 14 L.A.C. 247 ; *Domtar Inc. et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 1492*, *id.* ; *Re Canadian Maritime Union and Upper Lakes Shipping Ltd.*, (1969) 20 L.A.C. 149 ; *Société canadienne des postes et Syndicat des postiers du Canada*, *supra*, note 296.

300. *Re United Steelworkers, Local 2308 and Union Drawn Steel Co. Ltd.*, *id.* ; *Les Industries Saguenay Ltée c. Syndicat national de Les Industries Saguenay Ltée (CSN)*, (1976)

habituel des parties³⁰¹, la nature de l'entreprise³⁰², la dégradation du climat au lieu de travail³⁰³, la provocation de la personne en autorité³⁰⁴, le contexte dans lequel les propos ont été émis³⁰⁵ et la présence d'une excuse³⁰⁶. Le fait toutefois que l'employé ait déjà reçu plusieurs avertissements à cet égard, que sa conduite ait un effet sur le moral des employés³⁰⁷ constituent des circonstances aggravantes³⁰⁸. Enfin, la jurisprudence reconnaît au représentant syndical une certaine immunité lorsqu'il agit à ce titre et non pas à

7 S.A.G. 833 ; *Iron Ore Company of Canada v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, Unité Locale 5569*, *supra*, note 293, p. 176 ; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *supra*, note 291, p. 430.

301. *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *id.*
 302. *Id.*
 303. *Re Dominion Glass Co. and United Glass & Ceramic Workers, Local 203*, (1976) 11 L.A.C. (2d) 84 ; *Les Industries Saguenay Ltée c. Syndicat national de Les Industries Saguenay Ltée (C.S.N.)*, *supra*, note 300 ; *Re Rolland Inc. and Canadian Workers Union Local 310*, *supra*, note 289 ; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *supra*, note 291, p. 430.
 304. *Re Textile Workers, Local 1278 and Monarch Knitting Co. Ltd.*, *supra*, note 299 ; *Re United Steelworkers, Local 2308 and Union Drawn Steel Co. Ltd.*, *supra*, note 299 ; *Re Corporation of the City of London and London Civic Employees Union, Local 107*, (1979) 19 L.A.C. (2d) 147, 154 ; *Domtar Inc. et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 1492*, *supra*, note 298 ; *Re Rolland Inc. and Canadian Paper Workers Union, local 310*, *id.* ; *Re Newmont Mines Ltd. and Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local 22*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 396 ; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *id.* ; *Re Canadian Maritime Union and Upper Lakes Shipping Ltd.*, *supra*, note 299 ; *Re United Steelworkers, Local 3505 and N. Slater Co. Ltd.*, (1964) 14 L.A.C. 317.
 305. *Re United Brewery Workers, Local 327 and Dow Kingsbeer Brewery*, *supra*, note 291. Dans cette affaire, l'arbitre a déclaré que le fait que les propos avaient été émis lors d'une audition d'un grief impliquant des accusations et des réponses de la part des parties constituait une circonstance atténuante. En ce qui a trait à la provocation, elle doit être immédiate et proportionnée à l'acte qui lui obéit : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et R. St-Gelais*, D.F.P.Q. dossier 02-72-6995, le 19 mars 1976.
 306. *Domtar Inc. et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 1492*, *supra*, note 298 ; *Re Rolland Inc. and Canadian Paper Workers Union, Local 10*, note 289, p. 401.
 307. *Re British Columbia Railway and Canadian Union of Transportation of Employees, Local 6*, *supra*, note 296 ; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *supra*, note 291, p. 430.
 308. *Re Corporation of the City of London and London Civic Employees Union, Local 107*, *supra*, note 304, p. 152-153 ; *Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc. et Union des employés de commerce, Local 501 (T.U.A.C.)*, 1984 T.A. 1, 3.

titre de salarié³⁰⁹. Cette immunité n'est toutefois pas absolue. L'employeur est justifié de sévir lorsque les paroles dépassent les limites des relations harmonieuses³¹⁰ ou le cadre des devoirs et responsabilités du représentant syndical³¹¹.

Les sanctions varient d'une amende³¹² à une simple suspension jusqu'au congédiement. Pour justifier la sanction ultime de congédiement, l'usage d'un langage profane doit être accompagné d'une autre conduite de nature particulièrement sérieuse³¹³ telle le refus de travailler³¹⁴, l'emploi de menaces³¹⁵ ou encore l'assaut d'une personne en autorité³¹⁶. C'est à l'employeur de faire la preuve des raisons qui l'ont motivé à sanctionner l'employé et à établir que cette punition était proportionnée à l'infraction reprochée³¹⁷. Le fardeau est alors renversé et l'employé doit prouver que la punition qu'il a reçue n'est pas fondée et injustifiée suivant les circonstances³¹⁸.

-
309. *Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc. c. Union des employés de commerce, Local 501, (T.U.A.C.), id.* ; *Re St. Lawrence Seaway Authority and Canadian Brotherhood Railway Transport and General Workers*, (1978) 20 L.A.C. (2d) 24 ; *Re Corporation of the City of London and London Civic Employees Union, Local 107, id.* ; *Kerr et Québec (Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu)*, C.T. CQ8905099, 13 décembre 1989, D.T.E. 90T-342.
310. *Hôpital St-Jean et Association des employés de l'Hôpital St-Jean Inc.*, (1963) R.D.T. 97, 99-100 ; Par exemple, l'arbitre sévira lorsque les propos sont malicieux ou visent à harceler ou à dénoncer publiquement un membre de l'autorité. Voir *Gouvernement du Québec et Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique*, (1974) S.A.G. 125. Voir également à ce sujet, W.H. LEAHY, « Arbitration and Insubordination of Union Steward », (1972) 27 *Arbitration Journal*, 19, 20-28.
311. *Re Inglis Ltd. and United Steelworkers, Local 2900*, (1976) 12 L.A.C. (2d) 435.
312. *Re Canadian Maritime Union and Upper Lakes Shipping Ltd.*, *supra*, note 299, p. 150.
313. *Re Dominion Forge Co. Ltd. and United Automobile Workers*, *supra*, note 296, p. 319.
314. Voir, par exemple, *Re United Steelworkers, Local 5629 and Dominion Steel & Coal Corp. Ltd.*, *supra*, note 298 ; *Re Gardner-Denver Co. (Canada) Ltd. and United Automobile Workers, Local 636*, *supra*, note 291.
315. *Re United Steelworkers, Local 5629 and Dominion Steel & Coal Corp. Ltd.*, *id.* ; *Tremblay c. Gaz Inter-Cité Québec Inc.*, *supra*, note 224.
316. *Re Canadian Maritime Union and Upper Lakes Shipping Ltd.*, *supra*, note 299 ; *Re Int'l Electrical Workers, Local 911 et Public Utilities Comm. Sandwich East*, (1962) 13 L.A.C. 18 ; *Re Int'l Woodworkers of America, Local 1-80 and Comox Logging & Railway Co.*, (1964) 15 L.A.C. 182 ; *Re Davis Co. Ltd. and United Brotherhood of Carpenters & Joiners, Local 2737*, (1975) 9 L.A.C. (2d) 126.
317. *Re Sudbury Mine, Mill & Smelter Workers' Union, Local 598 and International Nickel Company of Canada Ltd.*, (1952) 4 L.A.C. 1254 ; *Re International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America (U.A.W.-C.I.O.) and Ford Motor Company of Canada Ltd.*, *supra*, note 297, p. 892 ; *Re United Electrical Workers, Local 504 and Canadian Westinghouse Co. Ltd.*, *supra*, note 291, p. 429.
318. *Re International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America (U.A.W.-C.I.O.) and Ford Motor Company of Canada Ltd.*, *id.*

b) Obligation de loyauté

Les arbitres se sont prononcés à quelques reprises sur des cas concrets mettant en cause le manquement de l'employé à son obligation de loyauté. De façon générale, ils s'entendent pour dire qu'un employé manque à son obligation de loyauté s'il tient des propos diffamatoires à l'égard de son employeur ou des clients de ce dernier ou encore, s'il dénigre ouvertement la qualité des services ou des produits de l'entreprise, ses politiques ou celles de ses dirigeants³¹⁹. Ils tirent habituellement la même conclusion à l'égard d'un employé qui divulgue des informations secrètes ou privilégiées de l'entreprise³²⁰. Dans la plupart de ces cas, ils approuvent la sanction disciplinaire imposée par l'employeur qui varie d'une simple suspension au congédiement. Ils n'y agrément pas cependant lorsque les dénonciations publiques émises par un employé ou un représentant syndical ont trait aux termes et conditions de leur travail ainsi qu'à la négociation collective³²¹. À moins que ces propos aient été manifestement malicieux ou trom-

-
319. Voir par exemple, *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 140; *Re Insurance Corporation of British Columbia and Office & Technical Employees' Union, Local 378*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 355. Voir aussi *Prévoyants du Canada-Assurance générale v. Syndicat des employés de bureau de Les Prévoyants du Canada—Assurance générale*, (1976) 7 S.A.G. 870; *Anvari et Royal Institution for the Advancement of Learning (McGill University)*, T.A., 19 février 1982, D.T.E. 82T-204.
320. Voir par exemple, *Re Metropolitan General Hospital and Ontario Nurses' Association*, (1980) 22 L.A.C. (2d) 243; *Re Edmonton General Hospital and United Nurses of Alberta*, (1980) 26 L.A.C. (2d) 393; *Syndicat démocratique des employés généraux du Centre hospitalier d'Asbestos Inc. c. Le Centre hospitalier d'Asbestos*, S.A.G. n° 80-06-032, le 29 avril 1980, non rapportée. Voir également G. AUDET, R. BONHOMME, *supra*, note 232, p. 41-48. Voir cependant *L'Armée du Salut (Foyer Eventide) c. Marcel Dawkins*, T.T. Québec, 500-28-000105-882, 29 novembre 1988, non rapportée, où le Tribunal du travail a rejeté l'appel d'une décision du commissaire du travail, annulant le congédiement d'un préposé aux bénéficiaires au motif que le syndic de la corporation professionnelle, à qui ce dernier avait communiqué des renseignements confidentiels, avait apparence de droit à en connaître la teneur.
321. Voir, *Re Stewart and Treasury Board (Department of Supply and Services)*, Décision 166-2-2000, 12 août 1975 (P.S.S.R.B.) confirmée sur ce point par *Stewart c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, (1978) 1 C.F. 133 (C.F.A.); *Re Corporation of the City of London and London Civic Employees Union, Local 107*, *supra*, note 304; *Re Burns Meats Ltd. and Canadian Food & Allied Workers, Local P139*, (1980) 26 L.A.C. (2d) 379. Voir aussi *Report on political activity, public comment and disclosure by crown employees*, *supra*, note 150, p. 48-50; *Lalonde et Québec (Ministère du Tourisme)*, C.T. CQ88055185, CA88055186, 18 décembre 1989, D.T.E. 90T-198.

peurs³²², émis par un représentant syndical qui n'était pas dans l'exercice de ses fonctions³²³ ou encore, dans cette dernière hypothèse, n'étaient pas relatifs aux termes et conditions de travail des employés³²⁴, les arbitres en permettant l'émission.

En présence d'une allégation du premier type de manquement à l'obligation de loyauté, à savoir la tenue de propos diffamatoires ou de dénigrement à l'égard de l'employeur, tout arbitre ayant à se prononcer sur le caractère approprié de la mesure disciplinaire imposée par l'employeur doit se poser les questions suivantes³²⁵. La conduite de l'employé était-elle suffisamment préjudiciable aux intérêts³²⁶ ou à la réputation de l'employeur ? Cette conduite était-elle de nature à porter atteinte à ses relations avec l'employeur et à diminuer son efficacité au travail ? Il s'agit de questions de fait³²⁷. Chaque cas doit être décidé selon son propre mérite et doit tenir compte de toutes les circonstances de l'affaire. Parmi les circonstances retenues par les arbitres dans leur décision, retenons : le con-

-
322. Voir par exemple, *Re Burns Meats Ltd. and Canadian Food & Allied Workers, Local P139, id.*
323. *Re Stewart and Treasury Board (Department of Supply and Services), supra*, note 321.
324. *Re Goyette and Guindon and Treasury Board (Unemployment Insurance Commission), Department of Manpower and Immigration*, Décision 166-2-2914-5, 12 juillet 1977 (P.S.R.B.); *Re Chedore and Treasury Board (Post Office Department)*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 42.
325. Voir *Re United Electrical Workers, Local 524 & Canadian General Electric Co. Ltd.*, (1950) 9 L.A.C. 83 ; *Re United Automobile Workers Local 195 and Huron Steel Products Co. Ltd.*, (1965) 15 L.A.C. 288, 289 ; *Re Office & Professional Employees International Union, Local 263 and Lord & Burnham Co. Ltd.*, (1972) 24 L.A.C. 218, 223 ; *Wm. Scott & Company Ltd. and Canadian Food and Allied Workers Union, Local P162*, (1977) 1 CLRBR 1 ; *Ulrich v. Union des employés de services, Local 298 (F.T.Q.)* et *Centre d'accueil de Pointe-aux-Trembles*, (1977) 8 S.A.G. 333 ; *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union, supra*, note 319 ; *Re Wainwright School Division No. 32 and Canadian Union of Public Employees, Local 1606*, (1985) 15 L.A.C. (3d) 344, 350 ; *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, (1982) 5 L.A.C. (3d) 143, confirmé par (1983) 1 C.F. 372 (C.F.A.) et par (1985) 2 R.C.S. 455.
326. La notion d'intérêt a été circonscrite dans *Re Burns Meats Ltd. and Canadian Food & Allied Workers, Local P139, supra*, note 321, p. 381. Elle vise notamment la sécurité du personnel, le moral des employés, l'efficacité de la production dans l'entreprise et le volume des ventes de l'employeur.
327. *Re Burns Meats Ltd. and Canadian Food & Allied Workers, Local P139, id.*, p. 387 ; *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union, supra*, note 319, p. 161-162 ; *Re Wainwright School Division No. 32 and Canadian Union of Public Employees, Local 1606, supra*, note 325, p. 350 ; *Fraser c. Commission des relations de travail dans la fonction publique, supra*, note 325, p. 375 (C.F.A.).

tenu de la critique³²⁸, sa véracité ou fausseté³²⁹, son caractère confidentiel ou notoire³³⁰, la manière dont elle a été communiquée au public³³¹ et l'intérêt de ce dernier à connaître l'information³³². Les arbitres vérifient également si toutes les étapes internes qui existaient dans l'entreprise ont été épuisées avant de diffuser l'information³³³, l'étendue des dommages causés à la réputation de l'employeur³³⁴, l'impact de la critique sur son

-
328. Voir *Commission de Transport de la Communauté urbaine de Montréal et Syndicat des employés du transport de Montréal*, (1972) 3 S.A.G. 1609; *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employee's Union*, *id.* p. 163.
329. Un employé manque à son obligation de loyauté lorsqu'il fait publiquement des déclarations malicieuses qu'il sait fausses ou qu'il néglige d'en vérifier la teneur. Voir par exemple, *Re Burns Meats Ltd. and Canadian Food & Allied Workers, Local P139*, *supra*, note 321, p. 387; *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, *id.*, p. 161-163; *Re Robertshaw Controls Canada Inc. and United Electrical Workers, Local 512*, (1982) 5 L.A.C. (3d) 142, 147; *Re Simon Fraser University and Association of University and College employees, Local 2*, (1985) 18 L.A.C. (3d) 385; *Re Amoco Fabrics Ltd. and Amalgamated Clothing and Textile Workers Union, Local 1606*, (1985) 17 L.A.C. (3d) 425. Voir cependant *Association forestière québécoise Inc. c. Caron*, (1980) 3 CLRBR 382, 386-387 (T.T.), où le juge du Tribunal du travail a pris en considération le fait que les lettres, envoyées par une employée du Club 4H à plusieurs ministres qui subventionnaient cet organisme, dans lesquelles elle dénonçait l'attitude antisyndicale de l'employeur, étaient proches de la réalité, pour rejeter une requête pour permission d'appeler de la décision du commissaire du travail.
330. Voir par exemple, *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, *id.*, p. 161. Voir aussi *Association forestière québécoise Inc. c. Caron*, *id.*, p. 386.
331. *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, *id.*, p. 161; *Re Wainwright School Division No. 32 and Canadian Union of Public Employees, Local 1606*, *supra*, note 325, p. 350; *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, *supra*, note 325, p. 222 (L.A.C.).
332. *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, *id.*, p. 225 (L.A.C.).
333. Divers recours peuvent être prévus dans la convention collective de travail ou dans les règlements internes de l'entreprise pour permettre à un employé d'exprimer ses opinions. Ce n'est que lorsque ces divers mécanismes internes ont été épuisés et prouvés inefficaces que l'employé peut s'engager dans des critiques publiques concernant l'employeur sans violer son obligation de loyauté. Voir, par exemple, *Re Ministry of Attorney-General, Correction Branch and British Columbia Government Employee's Union*, *supra*, note 319, p. 162-163.
334. *Stewart c. Commission des relations de travail dans la fonction publique* *supra*, note 321 (C.F.A.); *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, *id.*, p. 161; *Re Chedore and Treasury Board (Post Office Department)*, *supra*, note 324, p. 60; *Re Wainwright School Division No. 32 and Canadian Union of Public Employees, Local 1606*, *supra*, note 325, p. 380.

habileté à diriger son entreprise³³⁵ et le fait que l'employé ait accepté de plein gré les restrictions à sa liberté d'expression que lui imposent l'employeur, sa fonction ou son métier³³⁶.

Relativement à cette dernière circonstance, il est intéressant de noter que les arbitres ont eu à se prononcer sur les restrictions à la liberté d'expression que comportait un emploi dans la fonction publique que tout fonctionnaire doit connaître ou est présumé connaître³³⁷. L'une des plus importantes de ces restrictions est de faire preuve de modération lorsqu'il s'agit de critiquer publiquement le gouvernement. Le degré de modération dont le fonctionnaire doit faire preuve dépend de son poste et de sa visibilité³³⁸. L'affaire culminante sur le sujet est sûrement l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*³³⁹. Dans cette affaire, l'appelant, fonctionnaire au ministère du Revenu du Canada, a été congédié à la suite de critiques répétées contre le gouvernement. Croyant qu'il avait été injustement congédié, il a présenté un grief devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Celle-ci, après examen du dossier et audition des parties, a maintenu le congédiement. Insatisfait de cette

-
335. Voir par exemple, *Stewart c. Commission des relations de travail dans la fonction publique, id.*, p. 136 ; *Re Ministry of Attorney-General, Correction Branch and British Columbia Government Employees' Union, id.*, p. 162 ; *Re Amoco Fabrics Ltd. and Amalgamated Clothing and Textile Workers Union, Local 1606, supra*, note 329, p. 432.
336. Voir par exemple les restrictions que la loi impose aux fonctionnaires fédéraux et provinciaux, *supra*, notes 150-151 et le texte correspondant. Voir aussi les restrictions que le métier d'infirmière impose à ses membres sous forme de serment de discrétion dans *Re Metropolitan General Hospital and Ontario Nurses' Association, supra*, note 320 ; *Re Edmonton General Hospital and United Nurses of Alberta, supra*, note 320.
337. Sur toute cette question, voir P. GARANT, *supra*, note 150, p. 347 s. ; K. KERNAGHAN, *supra*, note 150, p. 433-440 ; C. D'AOUST, L. LECLERC, G. TRUDEAU, *supra*, note 150, p. 387-389 ; T. D'AINA, *supra*, note 150 ; R. DUSSAULT, L. BORGEAT, *supra*, note 150, p. 34-347 ; *Report on political activity, public comment and disclosure by crown employees, supra*, note 150, p. 36-50. Voir aussi *Vachon and Treasury Board (Department of National Health and Welfare)*, Décision 166-2-3106, 30 juillet 1977 (P.S.S.R.B.).
338. *Re Goyette and Guindon and Treasury Board (Unemployment Insurance Commission, Department of Manpower and Immigration, supra*, note 324 ; *Re Brewer and Treasury Board (Revenue Canada)*, (1980) 27 L.A.C. (2d) 201 ; *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique, supra*, note 325. Ces décisions renversent l'ancienne tendance suivant laquelle tout commentaire public à l'égard du gouvernement était proscrié pour les fonctionnaires, et ce, sans égard au poste qu'ils occupaient ou au ministère pour lequel ils travaillaient. Pour des exemples sur cette tendance, voir, *Re Stewart and Treasury Board (Department of Supply and Services)*, *supra*, note 321 ; *Re Vaillancourt and Treasury Board (Department of Manpower and Immigration)*, Décision 166-2-2000, 14 mars 1973 (P.S.S.R.B.).
339. *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique, supra*, note 325.

décision, l'appelant a fait une demande en révision judiciaire fondée sur l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*³⁴⁰ alléguant que l'arbitre avait commis deux erreurs de droit dans sa décision. Tout d'abord, ce dernier avait conclu que ses critiques, à l'égard des politiques du gouvernement qui ne se rapportaient pas au travail de son ministère, pouvaient justifier une mesure disciplinaire. Ensuite, il avait conclu, en l'absence de preuve, que ses déclarations publiques avaient diminué son efficacité en tant que fonctionnaire. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel jugeant que l'arbitre n'avait commis aucune erreur de droit. En appel devant la Cour suprême du Canada, l'appelant a réitéré les mêmes allégations. Parlant au nom de la Cour, le juge en chef Dickson a rejeté l'appel.

La Cour a abondé dans le même sens que l'arbitre qui disait que les critiques de l'appelant se rapportaient au travail, même si elles n'avaient pas trait directement aux responsabilités du ministère ou à son emploi. Pour en arriver à cette conclusion, la Cour s'est fondée sur le caractère bidimensionnel d'un emploi dans la fonction publique. La première dimension se rapporte aux tâches de l'employé et à la manière dont il les accomplit ; l'autre à la manière dont le public le perçoit³⁴¹. Cette seconde dimension fait ressortir l'importance et la nécessité de maintenir dans l'opinion publique la croyance d'une fonction publique caractérisée par le professionnalisme et l'impartialité. L'intérêt du public dans cette impartialité exige la loyauté du fonctionnaire à l'égard du gouvernement par opposition au parti politique au pouvoir³⁴². Il implique également une certaine limite à la liberté d'expression du fonctionnaire dans la mesure où ses critiques pourraient faire planer le doute sur l'impartialité, la neutralité, l'équité ou l'intégrité du gouvernement.

La Cour a aussi rejeté la seconde allégation d'erreur de droit. De l'avis de la Cour, l'arbitre n'a pas erré en droit à cause des caractéristiques spécifiques et importantes de cet emploi. Quoique la Cour exige normalement la preuve directe de la diminution d'efficacité du travail du fonctionnaire, il ne s'agit pas d'une règle absolue. Devant les circonstances particulières de l'espèce, un arbitre pouvait raisonnablement l'inférer.

Malgré la conclusion à laquelle le plus haut tribunal est arrivé dans cette affaire, il a reconnu que les fonctionnaires jouissaient d'une certaine

340. *Loi sur la Cour fédérale*, L.R.C., c. F-7.

341. *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, supra, note 325, p. 469.

342. *Id.*, p. 470.

liberté d'expression en ce qui a trait aux questions d'intérêt public³⁴³. Une interdiction absolue ne serait compatible ni avec les principes bien ancrés qui permettent une discussion libre et franche dans une société démocratique, ni avec la taille de la fonction publique, ni avec le bon sens³⁴⁴. Bien que la liberté d'expression d'un fonctionnaire n'ait pas une valeur absolue et inconditionnelle, elle ne peut être limitée que par un intérêt concurrent.

En présence d'une allégation du second type de manquement à l'obligation de loyauté, à savoir la divulgation d'informations privilégiées par l'employé, l'arbitre ayant à se prononcer sur le caractère approprié de la sanction imposée par l'employeur, doit se demander si le document constituait réellement un document privilégié et dans l'affirmative, si l'inconduite de l'employé était tellement grave qu'elle justifiait la sanction imposée³⁴⁵.

c) Obligation de civilité

Le contenu ainsi que l'étendue de l'obligation de civilité du salarié véhiculée par la convention collective de travail sont en tous points identiques à celle découlant du contrat individuel de travail. À titre d'illustration, un salarié ne peut user d'un langage abusif ou obscène à l'égard d'un co-employé³⁴⁶ ou avoir une attitude telle qu'elle rende le climat et l'atmosphère de travail irrespirable³⁴⁷.

343. Ils pourraient, par exemple, manifester activement et publiquement leur opposition au gouvernement si ce dernier accomplissait des actes illégaux tels des crimes, ou encore, si ses politiques mettaient en danger la vie, la santé et la sécurité des fonctionnaires ou d'autres personnes. Voir l'opinion de l'arbitre Weiler dans *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, *supra*, note 319, p. 162.

344. *Fraser c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, *supra*, note 325, p. 466-467.

345. Voir par exemple, *Domazet and Treasury Board (Department of Manpower and Immigration)*, Décision 166-2-3172, 21 octobre 1977 (P.S.S.R.B.); *Sirois v. P.G. du Québec*, C.S. Québec, 200-05-003573-837, 22 octobre 1985; *Union des agents de sécurité du Québec, local 8922 et Corps canadien des commissionnaires*, T.A. 88-04856, 15 février 1988, D.T.E. 88T-862.

346. Voir par exemple, *Re United Automobile Workers and De Havilland Aircraft of Canada Ltd.*, (1964) 15 L.A.C. 283; *Re United Brotherhood of Carpenters, Local 2759 and Weyerhaeuser Canada Ltd.*, (1964) 15 L.A.C. 199; *Re Retail, Wholesale, etc., Workers, Local 461 and Canadian Food Products Sales Ltd.*, (1966) 17 L.A.C. 137; *Re Noresco Manufacturing Co. Ltd. and United Electrical Workers, Local 512*, (1973) 1 L.A.C. (2d) 247; *Société de publication du Journal de Montréal v. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, (1976) 7 S.A.G. 1149; *Re International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement workers of America (UAW-CIO) and Massey-Harris Company, Ltd. (Toronto)*, (1953) 4 L.A.C. 1320. Dans cette

Toutefois, à la différence du secteur régi par le contrat individuel de travail, un manquement à l'obligation de civilité dans le secteur régi par une convention collective peut être sanctionné non seulement par un congédiement³⁴⁸ mais également par une suspension³⁴⁹. Pour déterminer si la sanction imposée par l'employeur est raisonnable, l'arbitre doit examiner toutes les circonstances de l'espèce³⁵⁰. Il prendra en considération entre autres, si des facteurs atténuants tels l'ancienneté, la compétence, l'absence de préjudice à la bonne opération de l'entreprise ou à sa discipline ont été mis en preuve par le syndicat³⁵¹. Il tiendra également compte du fait que le salarié ait reçu un ou des avertissements formels de ne plus renouveler sa conduite fautive³⁵².

1.2.2.2. Limites s'imposant à l'employeur

1.2.2.2.1. Limites expresses

Une brève revue des clauses usuelles des conventions collectives de travail, nous amène vite à constater qu'il existe peu de clauses limitant le

dernière décision, l'arbitre a décidé qu'un congédiement était justifié pour sanctionner la conduite de l'employé ayant proféré des paroles abusives à l'égard d'un compagnon de travail et ayant causé son départ de l'entreprise.

347. *Association indépendante des employés de Thursday et Hôtel de la Montagne*, *supra*, note 253; *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Jean-de-Dieu*, (1970) 1 S.A.G.1.
348. *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Jean-De Dieu*, *id.*; *Centre hospitalier Ste-Jeanne d'Arc c. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, *supra*, note 249; *Société de publication du Journal de Montréal c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, *supra*, note 346; *Re Retail, Wholesale, etc., Workers, Local 461 and Canadian Food Products Sales Ltd.*, *supra*, note 346.
349. *Re United Brotherhood of Carpenters, Local 2759 and Weyerhaeuser Canada Ltd.*, *supra*, note 346; *Re Noresco Manufacturing Co. Ltd. and United Electrical Workers, Local 512*, *supra*, note 346; *Association indépendante des employés de Thursday et Hôtel de la Montagne*, *supra*, note 253.
350. *Re Noresco Manufacturing Co. Ltd. and United Electrical Workers, Local 512*, *id.*
351. *Re Noresco Manufacturing Co. Ltd. and United Electrical Workers, Local 512*, *id.*; *Association indépendante des employés de Thursday et Hôtel de la Montagne*, *supra*, note 153; *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Jean-de-Dieu*, *supra*, note 347.
352. *Association indépendante des employés de Thursday et Hôtel de la Montagne*, *id.*; *Re Noresco Manufacturing Co. Ltd. and United Electrical Workers, Local 512*, *id.*; *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Jean-de-Dieu*, *id.*; *Société de publication du Journal de Montréal v. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, *supra*, note 346; *Centre hospitalier Ste-Jeanne-D'Arc et Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, *supra*, note 249. Sur le plan procédural, nous vous référons à ce qui a été écrit sous la section 1.1. Voir *supra*, la note 256 et le texte correspondant.

contenu du message que peut véhiculer l'employeur, si ce n'est pour compléter les dispositions législatives ou simplement les calquer lorsque ces dernières l'exigent. En effet, nous avons vu lorsque nous avons examiné les autres limites relatives au contenu du message véhiculé par les parties³⁵³, que les différentes lois supra-législatives prohibent la discrimination et que le *Code canadien du travail*³⁵⁴ va encore plus loin en imposant à l'employeur l'obligation de diffuser une déclaration de principes sur le harcèlement sexuel. Ceci explique la raison pour laquelle nous retrouvons dans la plupart des conventions collectives une clause générale prohibant en outre à l'employeur de faire quelque discrimination contre les salariés du type suivant :

12.05 Non-discrimination

L'employeur s'engage à traiter de manière juste et équitable tous les salariés régis par la présente convention collective. À cet effet, il ne doit faire aucune discrimination contre quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou d'handicap physique³⁵⁵.

Parfois aussi, nous retrouvons une clause plus spécifique de discrimination fondée sur le sexe que l'on qualifie de harcèlement sexuel :

3.04 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées et qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information selon les modalités convenues entre les parties locales.

L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes³⁵⁶.

De telles clauses constituent certes une limite à la liberté d'expression de l'employeur mais n'ont pas à notre connaissance, fait l'objet d'interprétation jurisprudentielle.

1.2.2.2.2. Les limites implicites

De la reconnaissance des droits de la direction ainsi que du pouvoir disciplinaire dans la convention collective découlent les obligations de

353. Voir, *supra*, les notes 150-218 et le texte correspondant.

354. *Code canadien du travail*, *supra*, note 36.

355. Voir la convention collective intervenue entre la Laiterie Etchemin Inc. et le Syndicat des salariés de la Laiterie Etchemin Inc. (C.S.D.), pour la période s'étendant du 8 juin 1987 au 9 juin 1989.

356. Voir la convention collective intervenue entre le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le sous-comité patronal de négociation des centres hospitaliers publics et la Fédération des affaires sociales (C.S.N.), pour la période s'étendant du 3 avril 1987 au 31 décembre 1988.

loyauté et de correction de l'employeur³⁵⁷. L'intensité de ces obligations dépend de la nature du milieu de travail régi par la convention collective. À titre d'illustration, un arbitre a reconnu qu'un employeur s'était conduit de façon inacceptable lors d'une querelle avec un salarié à propos de la méthode de travail³⁵⁸. À ce dernier qui refusait de l'appliquer sous prétexte qu'il la croyait dangereuse, l'employeur lui a menacé de lui arracher la tête. Selon l'arbitre, ces paroles allaient à l'encontre de la convention, dont le but est de « promouvoir des rapports harmonieux » et dérogeaient à la gestion normale du personnel.

2. Limites relatives aux circonstances de temps et de lieu

Le message véhiculé par les parties à une relation de travail peut non seulement faire l'objet de limites relatives à son contenu mais également de limites relatives à des circonstances de temps et de lieu. À l'instar des limites relatives au contenu du message, les limites relatives aux circonstances de temps et de lieu peuvent être de deux ordres. Elles peuvent être d'ordre public (2.1.) ou encore d'ordre contractuel (2.2.).

2.1. Limites d'ordre public

Certaines limites ont trait à des activités syndicales et s'imposent au syndicat et aux salariés (2.1.1.). D'autres limites concernent plutôt le vote d'accréditation et s'imposent indistinctement à l'employeur, au syndicat et aux salariés (2.1.2.). Enfin, d'autres limites s'imposent aux salariés uniquement et portent sur leur liberté de manifester (2.1.3.).

2.1.1. Limites concernant certaines activités syndicales

Bien que les législateurs canadien et québécois protègent expressément le droit d'association, il n'en demeure pas moins qu'ils imposent certaines restrictions aux activités syndicales des employés dans le but d'éviter qu'elles nuisent ou perturbent l'activité de production de biens ou de services de l'entreprise³⁵⁹. Ces restrictions regroupent les limites relatives à la sollicitation d'adhésion syndicale (2.1.1.1.) et les limites relatives à la tenue de réunions syndicales (2.1.1.2.). Elles sont d'ordre public en raison de leur caractère impératif, des objets qu'elles poursuivent soit

357. Pour une définition de ces obligations, voir la définition donnée lors de l'étude des obligations implicites découlant du contrat individuel de travail, *supra*, les notes 262-263 et le texte correspondant.

358. Voir *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q. c. Société des alcools du Québec*, T.A. 88-04863, 10 février 1988, D.T.E. 88T-768.

359. Voir *Québec Ready Mix Inc. v. Laquerre*, (1970) T.T. 115.

assurer l'activité syndicale et l'activité de l'entreprise et des sanctions pénales ou de nullité qu'elles imposent.

2.1.1.1. Limites relatives à la sollicitation d'adhésions syndicales

Tant la législation fédérale (2.1.1.1.1.) que la législation québécoise (2.1.1.1.2.) comportent des limites relatives à la sollicitation d'adhésions syndicales.

2.1.1.1.1. Législation fédérale

Si le *Code canadien du travail* reconnaît aux employés le droit d'adhérer librement au syndicat de leur choix, conformément au paragraphe 8(1) et de participer aux activités licites de ce dernier, l'exercice de ces droits n'est pas absolu. Ceux-ci doivent être exercés en conformité avec leur raison d'être et ne doivent pas nuire aux opérations de l'employeur³⁶⁰. Pour cette raison, les employés ne doivent pas faire campagne au lieu de l'emploi durant les heures de travail. Le libellé de l'alinéa 95d) est une indication des limites relatives à la sollicitation d'adhésion d'employés à une association de salariés³⁶¹. Il s'adresse autant au syndicat qu'à une personne agissant pour son compte. Cet alinéa se lit comme suit :

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte :

[...]

d) sans le consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé, et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat.

La jurisprudence du Conseil canadien des relations du travail comporte un certain nombre d'exemples d'application circonstanciée de cet article (auparavant l'article 185d)). À titre d'illustration, dans *Fraternité des commis de chemin de fer, des lignes aériennes et de navigation*,

360. *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-COIN/CTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto, (Ontario), supra note 58, p. 131, 136 ; Lecavalier et Cie Seaforth Fednav. Inc., (1983) 54 d.i. p. 100-121. Dans cette dernière décision, le Conseil canadien des relations du travail a jugé que s'il est vrai de dire que les législations du travail au Canada protègent un certain nombre d'activités syndicales en prohibant toute mesure à leur encontre que pourrait adopter un employeur, il n'en demeure pas moins qu'aucune d'entre elles ne donne licence à un syndiqué de faire fi de ses obligations normales dans les prestations de travail qu'il doit rendre à son employeur non plus que de celles de respecter les règles de discipline normales que l'on retrouve dans toute entreprise pour assurer l'ordre. Et ceci s'applique tout autant à un délégué syndical ou à un délégué de sécurité.*

361. Voir par exemple, *Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 and Canadian Imperial Bank of Commerce, supra, note 101, p. 198-199 (Can.)*.

*manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-CIO/CTC (FCCF)*³⁶², le Conseil a décidé qu'il était permis de faire campagne et de distribuer de la documentation syndicale pendant le temps libre des employés comme les pauses-café ou les pauses-repas, même si les employés étaient alors sur les lieux de travail à la condition toutefois que le droit fondamental des employés soit exercé d'une façon et à un endroit qui ne nuisent pas à la bonne marche des affaires de l'employeur. En l'espèce, le syndicat avait distribué de la documentation syndicale dans les cases ouvertes des employés. De la même façon, dans *Union of Bank Employees Local 2104*³⁶³, le Conseil a décidé que la distribution d'enveloppes adressées aux employés et déposées sur leurs chaises et bureaux à leur lieu de travail en dehors des heures normales de travail, constituait une forme de sollicitation permise par le Code. Dans la même espèce cependant, le Conseil a décidé que le syndicat avait contrevenu aux dispositions du Code en ayant affiché des avis de sollicitation de membres dans des salles de repos et dans les secteurs contigus à celles-ci, de même que sur les ordinateurs et les bureaux munis de téléphone. Selon le Conseil, le droit du syndicat de solliciter des adhésions ne pouvait aller jusqu'à défigurer la propriété ou d'afficher sur le tableau d'affichage de l'employeur. Il a également trouvé contraire aux dispositions du Code, l'usage par les représentants du syndicat du service postal externe et du service postal interne de la banque pour faire de la sollicitation. Il a été satisfait de la preuve de l'employeur à l'effet que l'intention du syndicat était de tenter de persuader les employés d'entrer dans ses rangs durant les heures de travail.

362. *Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, FAT-COII/CTC (FCCF) et American Airlines Incorporated, Toronto, (Ontario), supra*, note 58, p. 131-137. Voir aussi *Bell Canada c. Travailleurs en communication du Canada, supra*, note 111; *Syndicat canadien indépendant des transports et Commission régionale d'Ottawa-Carleton*, (1984) 7 CLRBR (NS) 137 (Can.). Voir aussi par analogie, *United Rubber Cork, Linoleum & Plastic Workers of America v. Michelin Tires (Canada) Ltd.*, (1979) 79 CLLC par. 16, 190, p. 371-372 (N.S.); *Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Locals 23-2 v. Cominco Ltd.*, (1981) 82 CLLC par. 16, 146 (B.C.); *Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager v. United Steelworkers of America, supra*, note 114, p. 395. Dans cette dernière décision, le *Labour Relations Board* de l'Ontario a déterminé que la propagande politique exercée sur les lieux du travail n'était pas protégée par le droit des employés de participer aux activités syndicales d'une association de salariés, à moins que les vues politiques alors exprimées aient eu rapport à l'entreprise.

363. *Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC) and Canadian Imperial Bank of Commerce, supra*, note 101.

Dans d'autres décisions³⁶⁴, le Conseil a précisé que le port du macaron syndical pendant les heures de travail n'équivalait pas à une forme de sollicitation allant à l'encontre de l'article 185d) (maintenant l'article 95d)). Le port et l'insigne du syndicat constitue plutôt une simple manifestation extérieure d'appui aux principes du syndicalisme, lesquels sont reconnus par le Parlement.

Au plan de la preuve, l'utilisation du terme « tenter » à l'article 95d) du Code incline à la conclusion que la partie, dont on allègue qu'elle a violé cette disposition, doit avoir eu l'intention de poser les gestes qui y sont interdits. En conséquence, il doit être démontré que le syndicat avait l'intention de persuader les employés durant les heures de travail, de devenir membres du syndicat³⁶⁵. Quant à la sanction de cette prohibition, elle est prévue au préambule ainsi qu'au deuxième paragraphe de l'article 99 du Code.

2.1.1.1.2. Législation québécoise

Le *Code du travail* du Québec³⁶⁶ pour sa part, tout en énonçant expressément le droit d'association des salariés à l'article 3, restreint à l'article 5 le champ d'action des syndicats et des employés en matière de sollicitation d'adhésion de membres. Contrairement à la disposition fédérale correspondante, cet article ne précise pas que la sollicitation est interdite au lieu d'emploi, mais se contente de l'interdire durant les heures de travail. Quoique cette précision puisse être utile dans certains cas pour couvrir l'employé qui, sans être sur les lieux de travail est quand même au travail³⁶⁷, elle se révèle souvent superflue car les heures de travail coïncident normalement avec le lieu de travail. À l'instar du Code fédéral, la prohibition édictée à l'article 5 vise toute personne agissant au nom ou pour le compte d'une association de salariés. Pour que cet article trouve application, l'employeur doit prouver que des employés avaient réellement sollicité l'adhésion d'un salarié à une association, que cette sollicitation a été

364. Voir par exemple, *Union des employés de banque (C.-B. et Yukon), section locale 2100 et Banque Canadienne Impériale de Commerce, succursale du centre commercial de NorthHills, Kamloops, C.-B.*, *supra*, note 65, p. 673; *Syndicat canadien indépendant des transports et Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, *supra*, note 362.

365. Voir *Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC) and Canadian Imperial Bank of Commerce*, *supra*, note 101, p. 194, 203-204.

366. *Code du travail*, *supra*, note 32.

367. Nous pensons par exemple, à un employé qui doit se déplacer hors des lieux de son travail pour exécuter ses fonctions.

faite au nom et pour le compte d'une association de salariés et que cette association de salariés était constituée³⁶⁸.

Cet article a donné lieu à peu de décisions. Les quelques décisions rendues sur le sujet reprennent sensiblement de la même façon les principes énoncés par le Conseil canadien des relations du travail. Ainsi, dans *Mitchell c. Serabjit-Singh*³⁶⁹, le Tribunal du travail a précisé que la prohibition édictée à l'article 5 du Code ne s'appliquait pas pendant les périodes de repos ou de dîner, qu'elles soient rémunérées ou non. Dans *Québec Ready Mix Inc. c. Laquerre*³⁷⁰, le juge du Tribunal du travail a décidé que le fait d'effectuer des sondages auprès des compagnons de travail ou de suggérer des démissions en ne mentionnant que la possibilité d'une affiliation, ne constituait pas de la sollicitation prohibée par le Code. Dans *Barrette-Chapais Ltée c. Bouchard*³⁷¹, une décision relative au port du macaron syndical, le Tribunal du travail a jugé que bien que le port de macarons syndicaux constituait une action de publicité et de propagande en vue de favoriser l'implantation d'un syndicat dans un milieu de travail, il ne s'agissait pas d'une forme de sollicitation interdite par l'article 5 du Code. Il s'agissait plutôt d'une activité syndicale légitime que reconnaît le Code parce que découlante de l'article 3. Il a précisé que cette forme de sollicitation ne devait pas nuire à la réputation de l'employeur ni au fonctionnement normal de l'entreprise. Plus particulièrement, elle ne devait pas engendrer un ralentissement des affaires de l'employeur ni nuire aux relations que l'employeur entretient avec sa clientèle. Sinon, l'employeur serait justifié d'interdire le port d'insignes. Dans tous les cas, les tribunaux tentent de maintenir un équilibre entre le droit des salariés de participer à des activités syndicales et le droit de la direction de s'administrer. Chaque situation est appréciée à la lumière des faits particuliers de l'espèce.

Quant aux sanctions susceptibles d'être imposées pour une contravention à cette disposition, elles s'avèrent le plus souvent une pénalité³⁷².

368. *Québec Ready Mix Inc. c. Laquerre*, supra, note 359; *Bilodeau c. Chartier*, (1968) R.D.T. 497 (C.S.P.). Voir aussi *Communauté urbaine de l'Outaouais c. Rompré*, T.T. Hull, 500-29-000809-861, 10 septembre 1987 (par le juge Prud'Homme).

369. *Mitchell c. Serabjit-Singh*, (1979) T.T. 294.

370. *Québec Ready Mix Inc. c. Laquerre*, supra, note 359.

371. *Barette-Chapais Ltée c. Bouchard*, (1981) T.T. 177. Voir aussi par analogie, *United Steelworkers of America and Rosco Metal Products Ltd.*, CLLC par. 16,303 (Ont.).

372. Toutefois, la jurisprudence ne permet pas que la contravention à la loi puisse justifier la nullité de l'adhésion en résultant. Voir, par exemple, *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires des Laurentides c. Syndicat des infirmières et infirmiers auxiliaires de l'Hôpital Marie-Enfant (C.S.N.)*, T.T. Montréal, 500-28-001824-820, 2 juin 1983, D.T.E. 83T-517. Précisons aussi qu'en l'absence d'une sanction spécifique prévue à la loi, la nature de la pénalité est celle prévue à l'article 144 du Code.

Toutefois, l'existence d'une sanction pénale n'interdit pas à l'employeur d'imposer une suspension³⁷³ ou même un congédiement³⁷⁴ pour violation des règlements de l'entreprise calqués sur l'interdiction de l'article 5.

2.1.1.2. Limites relatives à la tenue de réunions syndicales

Seul le *Code du travail* du Québec³⁷⁵ prévoit des limites à la liberté d'expression d'une association de salariés quant au lieu où peut se tenir ses réunions. Ces limites se retrouvent aux articles 6 et 7 du Code qui stipulent :

6. Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu de travail sauf si elle est accréditée et du consentement de l'employeur.
7. Dans une exploitation forestière, les lieux affectés aux repas des salariés ne sont pas considérés comme lieux de travail et aucune réunion ne peut être tenue dans les lieux affectés au logement des salariés.

Le Tribunal du travail dans *Meilleur et Syndicat des employés de Gaz Métropolitain Inc. (C.S.N.)*³⁷⁶, a examiné différentes facettes de l'article 6. Ainsi, il a déterminé que le terme « réunion » visait toutes les modalités possibles de réunion, « officielles » ou « officieuses », « *de facto* » ou « spontanées ». Toutefois, il a insisté sur le fait qu'il fallait qu'il s'agisse bien d'une réunion de l'association de salariés. Par exemple, il ne qualifiera pas une invitation faite sans restriction à tous les employés de la compagnie, membres ou non du syndicat intimé de réunion prohibée par l'article 6 du Code, si le syndicat prouve qu'il s'est servi de cette occasion pour commenter certains événements publics. Par contre, il arrivera à une conclusion contraire concernant la tenue d'une assemblée convoquée sans l'autorisation de l'employeur par une association de salariés à la cafétéria sise dans l'entreprise de ce dernier, si cette assemblée s'est transformée en réunion syndicale. Le fait que la cafétéria ait été gérée par un concessionnaire plutôt que par l'employeur n'influera pas sur le résultat de la décision. Le Tribunal a jugé que la cafétéria faisait parti des lieux de travail parce qu'elle était un local relié aux divers immeubles de l'employeur et qu'elle était située sur ses terrains.

Concernant l'application de l'article 7 au Code, le Tribunal du travail, dans *Syndicat des travailleurs forestiers de Price (F.P.P.F.-C.S.N.) v. Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac-Saint-Jean (F.T.F.-*

373. Voir *Raymond v. Cie Paquet Inc.*, (1972) T.T. 162. ; *Syndicat des employés de l'Industrielle (C.S.N.)* et *Racine*, (1973) T.T. 45, 47.

374. Voir *Boulangerie Pelletier Limitée v. Soucy*, (1972) T.T. 165 ; *Y & S Candies Inc. v. Martineau*, (1974) T.T. 343 ; *Collège Bourget de Rigaud et Pellerin*, (1975) T.T. 247.

375. *Code du travail*, *supra*, note 32.

376. *Meilleur et Syndicat des employés de Gaz Métropolitain Inc. (C.S.N.)*, (1973) T.T. 380.

U.C.C.)³⁷⁷, est venu réaffirmer que dans les exploitations forestières, seuls les lieux affectés aux repas ne sont pas considérés comme lieux de travail.

L'inobservation de ces différentes prohibitions imposées par ces articles à l'association de salariés donne ouverture à la sanction pénale prévue à l'article 144 du Code.

2.1.2. Limites concernant le vote d'accréditation

Afin de vérifier la volonté des salariés vis-à-vis d'un syndicat, les législateurs canadien (2.1.2.1.) et québécois (2.1.2.2.) ont édicté des limites à la liberté d'expression de l'employeur et du syndicat.

2.1.2.1. Législation fédérale

Suivant les articles 17 et 29 du *Code canadien du travail*³⁷⁸, le Conseil canadien des relations du travail peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentant parmi les employés. Cette simple faculté devient une obligation lorsqu'un seul syndicat demande son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité ou encore lorsque l'association requérante compte comme membres entre 35 % et 50 % des salariés compris dans l'unité de négociation. À cet effet, le *Règlement du Conseil canadien des relations du travail (1978)*³⁷⁹ prévoit que le Conseil peut « donner toute directive spécifique nécessaire au bon déroulement du scrutin ». S'autorisant de cette disposition, le Conseil canadien des relations du travail a ordonné aux parties devant participer à un vote au scrutin secret de s'abstenir de faire campagne, de solliciter des voix ou de faire de la propagande afin de persuader ou d'influencer les employés de voter en faveur d'un parti ou de ne pas voter³⁸⁰. En ce faisant, il a limité la liberté d'expression des parties, du moins jusqu'à la tenue du scrutin.

2.1.2.2. Législation québécoise

De façon plus explicite que la législation fédérale, la législation québécoise limite la liberté d'expression des parties durant une certaine période de temps précédant la tenue d'un vote au scrutin secret. L'ordonnance du vote au scrutin secret dont il s'agit est prévue à l'article 37 du

377. *Syndicat des travailleurs forestiers de Price (F.P.P.F.-C.S.N.) v. Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac-St-Jean (F.T.F.-U.C.C.)*, (1972) T.T. 37.

378. *Code canadien du travail*, supra, note 36.

379. *Règlement du Conseil canadien des relations du travail (1978) Modification*, DORS/89-82, 3 février 1989.

380. *Re Crosbie Offshore Services Ltd. and Canada Labour Relations Board* (1983) 3 D.L.R. (4th) 694 (C.A.F.).

*Code du travail*³⁸¹. Elle s'impose lorsqu'un commissaire du travail constate qu'il y a plusieurs associations désirant être accréditées et qu'aucune d'entre elles ne regroupe la majorité absolue de salariés de l'unité de négociation ou encore lorsque l'association requérante compte comme membres entre 35 % et 50 % des salariés compris dans l'unité de négociation. En ce cas, l'article 20 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*³⁸² interdit toute forme de propagande aux parties dans les 36 heures qui précèdent l'ouverture des bureaux de scrutin. Constituent des « parties » au sens de cet article, un employeur, ses représentants ou une association rivale³⁸³.

Cette période de silence et de réflexion précédant le scrutin est nécessaire afin d'assurer que le choix du salarié puisse s'exercer en toute liberté. Pour ce faire, elle ne doit pas être troublée par aucune propagande verbale ou écrite³⁸⁴. Les tribunaux ont déjà retenu comme propagande prohibée, l'envoi de circulaires par une partie durant la période de silence³⁸⁵ ainsi que la distribution la veille du vote de boutons-insignes à l'effigie du syndicat³⁸⁶.

Ces dispositions sont appliquées strictement³⁸⁷. En cas de violation, le vote sera annulé et un nouveau sera ordonné. Pour trouver qu'il y a eu une telle violation, le requérant doit prouver un lien de droit entre l'employeur, ses représentants ou le syndicat rival et la personne ayant fait de la propagande. À ce sujet, le Tribunal du travail dans *Ouvriers unis des textiles d'Amérique, local 371 c. Syndicat démocratique des salariés du texte de Grand-Mère (C.S.D.)*³⁸⁸ a établi la distinction entre les gestes posés par un représentant de l'employeur et les gestes posés par une tierce personne sur laquelle l'employeur n'a aucun contrôle. Dans le premier cas

381. *Code du travail*, supra, note 32.

382. *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, R.R.Q. 1981, c. C-27, r.3.

383. Voir *Métallurgistes unis d'Amérique (6685)* et *Union des ouvriers du fer et du Titaniu de Sorel*, (1965) R.D.T. 409 (C.R.T.).

384. *Syndicat national du Textile de Huntingdon (C.S.N.) c. Ouvriers unis des textiles d'Amérique local 137*, C.R.T. (Québec), 11 octobre 1966; *Métallurgistes unis d'Amérique (6685)* et *Union des ouvriers du fer et du Titaniu de Sorel*, id., p. 431.

385. *Syndicat professionnel des infirmiers de Trois-Rivières (S.P.I.T.R.) c. Alliance des infirmières et infirmiers de Shawinigan et Hôpital Ste-Thérèse*, (1972) C.E. 355; *Syndicat national du Textile de Huntingdon (C.S.N.) c. Ouvriers unis des textiles d'Amérique local 137*, id.

386. *Syndicat national du Textile de Huntingdon (C.S.N.) c. Ouvriers unis des textiles d'Amérique local 137*, id.

387. *Syndicat professionnel des infirmiers de Trois-Rivières (S.P.I.T.R.) c. Alliance des infirmières et infirmiers de Shawinigan et Hôpital Ste-Thérèse*, supra, note 385, p. 357.

388. *Ouvriers unis des Textiles d'Amérique, local 371 c. Syndicat démocratique des salariés du textile de Grand-Mère (C.S.D.)*, (1974) T.T. 42.

uniquement, il y a manquement à la prohibition édictée à l'article 20 du règlement. En l'espèce, le tiers en question était un nouvelliste travaillant pour un poste de radio. Ce dernier avait diffusé une nouvelle suivant laquelle les employés changeraient d'affiliation syndicale. Faute de preuve sur la complicité entre le nouvelliste et l'intimé ou ses représentants, le Tribunal du travail a confirmé la décision du commissaire-enquêteur ayant refusé d'annuler le vote tenu au scrutin secret.

2.1.3. Limites relatives aux manifestations externes des conflits de travail

Pour éviter qu'ils perturbent ou encore nuisent aux activités de l'entreprise visée, la législation fédérale (2.1.3.1.) et la jurisprudence en matière d'injonction (2.1.3.2.) limitent la liberté d'expression des salariés dans leurs moyens de manifester contre l'employeur pour dénoncer un conflit de travail qui sévit dans son entreprise³⁸⁹. Parmi ces moyens, on compte notamment le piquetage, les démarches auprès de certains clients et l'usage de messages publicitaires dans la presse parlée ou écrite.

Les limites prévues dans la législation fédérale sont d'ordre public en raison du caractère impératif qu'elles revêtent et des sanctions pénales qui s'y rattachent. Il en est de même des limites imposées par la législation provinciale en raison de l'objet qu'elles poursuivent et des sanctions civiles qui peuvent être imposées.

2.1.3.1. Législation fédérale

La législation fédérale, et plus particulièrement le *Code criminel*³⁹⁰, contient plusieurs dispositions relatives aux manifestations externes des

389. Sur toute cette question, voir A. JODOUIN, « La liberté de manifester », (1970) 1 *R.G.D.* 9, 12-13; D.M. BEATTY, « Secondary Boycotts: A Functional Analysis », (1974) 52 *R. du B. Can.* 388; G. NADEAU, « Les limitations à la liberté de manifestation et d'association », (1978) 19 *C. de D.* 1001; S. HANDMAN, J. LEOPOLD, *supra*, note 210; J.A. MANWORTHING, « Legitimacy in Labour Relations: the courts, the British Columbia Labour Board and secondary picketing », (1982) *Osgoode Hall L.J.* 274; F. MORIN, *supra*, note 50, p. 375-383; H.W. ARTHURS, D.D. CARTER, H.J. GLASBECK, « Industrial Conflict », dans *International encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, R. Blanpain, édit., vol. 3, The Netherlands, Kluwer Law and Taxation, 1984, p. 586-589; J.D. GAGNON, « Les effets de la Charte canadienne des droits et libertés sur le droit de travail », (1984) 18 *R.J.T.* 131, 167-175; A.W.R. CARROTHERS, E.E. PALMER, W.B. RAYNER, *supra*, note 52, p. 672-720; R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 581-587; J. DESMARAIS, « Les moyens de pression. Les chartes en redéfinissent-elles les limites ? », dans *Les Chartes des droits et les relations industrielles*, sous la direction de A. BLOUIN, G. FERLAND, G. LAFLAMME, A. LAROCQUE, C. RONDEAU, Québec, P.U.L., p. 157-195.

390. *Code criminel*, *supra*, note 43.

conflits de travail³⁹¹ mais une seule touche directement la liberté d'expression des salariés. Il s'agit de l'article 423 du Code. Cet article a souvent été invoqué pour régir des situations de piquetage. Il déclare coupable d'une infraction punissable sur

déclaration de culpabilité par procédure sommaire quiconque, injustement et sans autorisation légitime, dans le dessein de forcer une autre personne à s'abstenir de faire une chose qu'elle peut légalement s'abstenir de faire, selon le cas : a) use de violence ou de menaces de violence envers cette personne, [...]; b) intimide ou tente d'intimider cette personne [...] par des menaces de violence [...]; f) cerne ou surveille la maison d'habitation ou le lieu où cette personne réside, travaille, exerce son entreprise ou se trouve ; [...].

Quoique les actes prohibés aux paragraphes a) et b) constituent plutôt des limites relatives au contenu du message que peuvent véhiculer les parties, elles ne constituent pas moins des limites à la liberté d'expression des salariés au même titre que les actes visés au paragraphe f) de l'article qui est relatif au lieu de piquetage. Dans le cas de ce dernier acte, il faut tenir compte de l'exception prévue au paragraphe (2) de l'article 423 qui reconnaît la licéité du piquet lorsqu'il a pour seul but d'« obtenir ou de communiquer des renseignements³⁹² ». La portée de cette exception doit cependant être lue dans son contexte. De façon générale, elle ne permettra pas de justifier des situations de piquetage massif³⁹³ ou encore l'établissement d'un système de laisser-passer³⁹⁴ car ces gestes vont normalement au-delà de la simple communication de renseignements et constituent de l'intimidation.

Pour qu'il y ait infraction, il faut que l'un des actes énumérés à l'article 423 ait été posé et que l'intention du contrevenant de causer un préjudice ait été prouvée³⁹⁵.

391. Voir les articles 63-69 (atroupements illégaux ou émeutes) ; 430 (méfait) ; 52 (sabotage).

Voir au sujet des atroupements et des émeutes, G. NADEAU, *supra*, note 389.

392. Pour une application jurisprudentielle de cette exception, voir *Williams v. Aristocratic Restaurants Ltd.*, (1951) R.C.S. 762.

393. Voir par exemple, *Rex v. Carruthers*, (1946) 86 C.C.C. 247 (Ont. County Ct.) ; *Rex v. Doherty*, (1946) 86 C.C.C. 286 (C. Magistrat Ont.). Voir aussi *Noranda Mines Ltd. v. United Steel Workers of America*, (1954) C.S. 27 ; *Union Nationale des Employés de Vickers v. Canadian Vickers Ltd.*, (1958) B.R. 470 relatives respectivement à l'émission d'une injonction civile et à la détermination du *quantum* de dommages causés à l'employeur par un piquetage.

394. Voir par exemple, *Rex v. Elford*, (1947) 87 C.C.C. 372 (C. Magistrat) ; *B.C.G.E.U. c. Procureur général de la Colombie-Britannique*, (1988) 2 R.C.S. 214, 231-233. Voir aussi dans *Hôpital de Sept-Îles c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi*, C.S. Miryan, 650-05-000191-79, 28 mai 1979.

395. Voir par exemple, *Canada Dairies c. Seggie*, (1940) 4 D.L.R. 725, 733 (Sup. C. Ont.) ; *Rex v. Doherty*, *supra*, note 393 ; *R. v. Lenton*, (1947) O.R. 135 (Ont. C.A.) ; *R. c. Branscombe*, (1957) 25 C.R. 88, 89 (Ont. C.A.).

2.1.3.2. Règles de droit élaborées par les tribunaux en matière d'injonction

Au niveau provincial, à l'exception du droit de grève dont elles réglementent l'exercice, les lois du travail ne traitent pas des autres moyens de lutte économique auxquels les salariés ont recours pour encourager le boycottage de l'employeur. En l'absence de toute intervention législative à ce sujet, les tribunaux ont élaboré des règles au gré des cas d'espèce dont ils ont été saisis. Celles-ci sont issues presque exclusivement de jugements se prononçant sur des requêtes en injonction présentées par des employeurs qui demandaient que le moyen de pression utilisé soit interdit purement et simplement ou encore que ses conditions d'exercice soient déterminées. Ces règles diffèrent peu suivant le moyen de pression auquel les salariés ont recours. En conséquence, nous allons nous contenter d'étudier celui qui a fait le plus souvent l'objet d'étude par les tribunaux, soit le piquetage.

Pour déterminer s'ils doivent restreindre ou interdire un piquet dressé par des salariés, les tribunaux distinguent le lieu où se tient ainsi que la catégorie de sympathisants à qui il s'adresse. Ainsi, ils qualifient de piquetage « primaire » celui que le syndicat et ceux qu'il représente adressent aux clients de leur employeur auquel ils s'opposent à l'occasion d'un conflit de travail et qu'ils tiennent à proximité de son établissement. De même, ils qualifient de piquetage « secondaire », celui que des salariés exercent hors du lieu où se situe le conflit de travail et qui s'adresse aux salariés ou aux clients d'un tiers extérieur au conflit mais poursuivant des relations d'affaires avec l'employeur en grève ou en lock-out. Selon que les tribunaux arrivent à la conclusion qu'ils sont en présence d'un piquetage « primaire » (2.1.3.2.1.) ou « secondaire » (2.1.3.2.2.), ils appliquent des règles différentes.

2.1.3.2.1. Piquetage primaire

De façon générale, les tribunaux interdisent ou restreignent l'exercice d'un piquetage primaire lorsqu'il est entaché d'un acte illicite tel l'intimidation, la violence ou l'obstruction. De plus, il appert à la lecture de décisions sur le piquetage que les tribunaux pour déterminer s'ils vont apporter des limites à l'exercice du piquetage primaire apprécient le caractère légal ou illégal de la grève (a), de même que l'étendue de l'atteinte à l'une ou plusieurs des grandes données de droit suivantes : le droit de propriété (b) et la liberté de commerce (c). Antérieurement, les tribunaux avaient également recours à la liberté de travail de certaines personnes non directement visées par un arrêt de travail — comme le personnel de direction ainsi que des salariés nouvellement embauchés pour exécuter le travail des salariés de l'unité de négociation en grève —, pour limiter un piquetage qui constituait un obstacle réel à l'exercice de cette liberté. Cependant, depuis

l'adoption du régime « anti-briseurs de grève » dans le *Code du travail* du Québec³⁹⁶, cet aspect perd une bonne part de sa signification pratique. Dans d'autres cas enfin, les tribunaux font appel à la notion de diffamation, laquelle évoque plutôt une limite relative au contenu du message véhiculé par les parties, que nous avons examinée à l'occasion de l'étude des limites nécessaires à la protection des droits à l'intégrité morale et à l'égalité de la personne³⁹⁷.

a) Légalité de la grève

Une étude de la question de savoir si un piquetage « primaire » purement légal dans sa forme, devient illégal s'il appuie une grève illégale révèle deux approches contradictoires à ce sujet³⁹⁸. Suivant la première approche, la légalité du piquetage doit s'apprécier de façon indépendante de la grève puisqu'il s'agit d'un acte distinct de la grève³⁹⁹. Suivant la seconde approche, la légalité du piquetage doit, au contraire, s'apprécier en fonction de la légalité de la grève puisqu'il est l'accessoire de la grève et que l'accessoire suit le principal⁴⁰⁰.

Selon l'approche suivie, il est possible d'arriver à des conclusions différentes quant à la légalité du piquetage. Si l'on suit la première approche, le recours au piquetage ne sera taxé d'illégalité que s'il ne respecte pas les critères généraux du droit commun. Il en sera ainsi, par exemple, si le piquet porte atteinte au droit de propriété de l'employeur partie au conflit. Si, par contre, on suit la seconde approche, qui subordonne la légalité du piquetage aux limites imposées par la loi pour que la grève soit légale, on affirmera l'illégalité du piquet dès qu'il aura cours à l'occasion d'une grève

396. *Code du travail*, *supra*, note 32, art. 109.1 s.

397. Voir *supra* la note 210 et le texte correspondant.

398. Voir à ce sujet, N. MALLETT, *supra*, note 210, p. 488 s.; R.N. HEENAN, « Strikes, Picketing and Injunctions », (1967) 13 *McGill L.J.* 367, 371 s.; L. LEBEL, P. VERGE, « Le piquetage », (1969) 10 *C. de D.* 483, 489; P. VERGE, A. BARRÉ, « L'appel à la solidarité des consommateurs lors d'un conflit de travail », (1986) 17 *R.G.D.* 283, 288-290; R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 590.

399. Voir en ce sens : *United Steelworkers of America c. Gaspe Copper Mines Limited*, (1967) B.R. 487, 545; *Conseil des ports nationaux c. International Longshoremen's Association*, (1968) R.D.T. 15 (C.S.); *Borek c. Amalgamated Meat Cutters*, (1956) C.S. 333, 336; *Ritz-Carlton Hotel Co. Ltd. c. Union des employés d'Hôtel, Motel, Club*, (382), *supra*, note 210.

400. Cette seconde attitude s'inspire de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Gagnon v. Foundation Maritime Limited*, (1961) R.C.S. 435. Voir dans le même sens : *Sanguinet Automobile Limitée c. Fraternité canadienne des cheminots*, (1964) C.S. 544; *Nipissing Hotels and Farenda Co. Ltd. c. Hotel and Restaurant Employees*, (1963) 36 D.L.R. (2d) 81 (Ont. H.C.); *Freight Aide Limited c. Cartage and Miscellaneous Employees, Local 931*, (1968) R.D.T. 511 (C.S.).

illégal, que ce soit parce que cette grève ne s'exerce pas durant les intervalles où la loi permet d'y recourir ou parce qu'elle déborde du cadre de l'unité d'accréditation qui y a droit.

À notre avis, ni l'une ni l'autre des deux approches ne répond entièrement à la question. Dans certains cas, il est vrai que le caractère illégal de la grève peut conditionner celui du piquet, tel un piquetage qui ferait appel à la solidarité des salariés de l'unité en conflit pour qu'ils suivent collectivement — par opposition à une incitation individuelle —, le mot d'ordre de grève illégale. Ce piquetage serait illégal, selon nous, parce qu'il constituerait une incitation à participer à une grève illégale. Par contre, il devrait en être autrement du piquetage appelant essentiellement à la solidarité d'autres catégories de personnes, comme celle de clients de l'entreprise puisque ce piquetage se situe sur un plan différent de celui envisagé par la loi régissant les rapports collectifs de travail. Ce genre de situation se prête à une appréciation indépendante de la légalité de la grève.

Pour terminer sur le sujet, il y a lieu de souligner que peu importe l'approche suivie, l'exercice du piquetage pourra encore être limité s'il porte atteinte au droit de propriété ou à la liberté de commerce.

b) Droit de propriété

Le législateur québécois consacre à l'article 406 du *Code civil du Bas-Canada*, la notion de propriété. Il la définit comme étant « le droit de jouir et de disposer des choses de la manière la plus absolue, pourvu qu'on n'en fasse pas un usage prohibé par les lois ou les règlements ». Cette notion a reçu une interprétation stricte de la part des tribunaux. L'adoption d'une telle interprétation a fait en sorte qu'ils ont pu justifier l'émission d'injonctions à l'encontre d'un piquetage, même pacifique, dès qu'ils pouvaient constater un empiètement sur la propriété⁴⁰¹.

Cette interprétation a été critiquée par quelques auteurs⁴⁰² dans la mesure où elle n'établissait aucune distinction entre la propriété privée résidentielle et la propriété commerciale. Ceux-ci prônent un certain

401. Voir *Noranda Mines Ltd. c. United Steel Workers of America et al.*, *supra*, note 393 où le juge Marquis a décidé qu'une ligne de piquetage aussi perméable ne visait pas à recevoir ou à communiquer des informations mais avait comme seul but d'empêcher la libre jouissance de la propriété au sens du *Code civil*. Voir dans le même sens, *Canadian Gypsum Co. Ltd. c. C.S.N.* (1973) C.A. 1075 ; *Beloit Canada Ltée/Ltd. c. Syndicat national de l'Industrie métallurgique de Sorel Inc.*, C.S. Richelieu, 765-05-000178-878, 28 septembre 1987, D.T.E. 88T-56. Voir aussi G. NADEAU, *supra*, note 389, p. 1001 ; A. CÔTÉ, « Le droit de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun », (1974) 29 *Rel. Inc.* 606.

402. Voir R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 587-588.

assouplissement de la règle lorsque le lieu de la tenue du piquet a une certaine vocation publique en raison de l'utilisation à laquelle son propriétaire l'a destiné, comme par exemple, les aires de circulation dans un établissement commercial⁴⁰³. Il s'agit d'une approche à laquelle les tribunaux n'ont pas encore adhéré, mais qui mérite d'être explorée.

c) Liberté de commerce

Bien qu'aucun texte de loi ne consacre le principe de la liberté de commerce, elle ne constitue pas moins une notion fondamentale de notre société. Pour cette raison, les tribunaux n'ont pas hésité à s'en servir pour justifier certaines limites au droit des salariés de piqueter notamment lorsque le piquetage appuyait une grève illégale⁴⁰⁴.

2.1.3.2.2. Piquetage secondaire

Le piquetage secondaire⁴⁰⁵ n'a pas été souvent porté à l'attention des tribunaux au Québec. Cependant, à partir des quelques décisions rendues à ce sujet, il est quand même possible de voir comment les tribunaux l'ont accueilli et développé par la suite certains critères pour en apprécier la légalité.

403. Voir à cet effet l'opinion minoritaire dans *Harrison c. Carswell*, (1976) 2 R.C.S. 200 commentée par S.C. COVAL, J.C. SMITH, « The Supreme Court and a new Jurisprudence for Canada », (1975) 53 *R. du B. Can.* 819 ; J. ULMER, « Picketing in Shopping Centres », (1975) 13 *Osgoode Hall. L.J.* 879 ; J. COLARGO, « Harrison v. Carswell — comment », (1976) 34 *U. of T. L.J.* 236. Voir aussi *Association coopérative agricole St-Coeur de Marie c. Syndicat des commis et des comptables d'Alma (C.S.N.)*, C.S. Alma, 160-05-000016-882, 1^{er} mars 1988, J.E. 88-442, où la Cour supérieure a permis aux salariés de laisser une roulotte qu'ils avaient installée sur la propriété de l'employeur sans sa permission parce que c'était le seul moyen de leur permettre d'exercer leur droit au piquetage — qui s'exerçait d'ailleurs dans la légalité et de façon pacifique —, compte tenu des conditions climatiques rigoureuses. Voir cependant *Centres commerciaux régionaux du Québec c. Union internationale des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce*, C.S. Hull, 550-05-000496-839, 5 mai 1983, D.T.E. 83T-623.

404. Voir par exemple, *Williams v. Aristocratic Restaurants Ltd.*, *supra*, note 392, p. 784 ; *Direct Film Inc. c. C.S.N.*, *supra*, note 210.

405. Sur toute cette question, voir A.W.R. CARROTHERS, « Secondary Picketing », (1962) 40 *R. du B. Can.* 57 ; H.W. ARTHURS, « Comment — Secondary Picketing », (1963) 41 *R. du B. Can.* 573 ; D.M. BEATTY, *supra*, note 389 ; R. BROWN, « Picketing: Canadian Courts and the Labour Relations Board of B.C. », (1981) 31 *U. of T.L.J.* 151 ; G. ENGLAND, « Some Thoughts on Secondary Picketing », dans *Essay in Collective Bargaining*, Don Mills, CCH Canadian Ltd, 1983, p. 77 s. ; P. VERGE, A. BARRÉ, *supra*, note 398 ; P. VERGE, *Le droit de grève — fondements et limites*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1985, p. 196-202 ; R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *supra*, note 45, p. 591-595.

Dans la première décision québécoise où, à notre connaissance, un tribunal a eu l'occasion de se prononcer sur le piquetage secondaire, la Cour supérieure a immédiatement émis une injonction interlocutoire pour interdire l'exercice d'un tel moyen de pression dès qu'elle a constaté qu'il s'agissait d'un piquetage secondaire⁴⁰⁶. En l'espèce, le tribunal s'est attaché uniquement à la distinction formelle d'identité des employeurs en cause pour juger de la conduite du syndicat. Une fois qu'il a établi que le piquetage s'adressait à des tierces personnes pour qu'elles cessent leurs relations d'affaires avec l'employeur contre qui la grève était dirigée, il a conclu au caractère illicite du piquet au motif que ce genre d'intervention n'était pas inclus dans le droit de grève. Depuis cette première décision cependant, il semble que les tribunaux ont manifesté une certaine tolérance à l'égard du piquetage secondaire. Dans certains cas, ils ont tenu compte des liens existant entre la direction de l'entreprise frappée par un conflit de travail et celle de l'établissement que vise le piquetage secondaire. C'est ainsi qu'ils ont distingué les cas où la tierce entreprise avait lié partie avec l'entreprise en conflit (a) des cas où la tierce entreprise avait poursuivi le cours normal de ses activités (b).

a) La tierce entreprise a lié partie avec l'entreprise en conflit

Dans cette première éventualité, le syndicat ainsi que les personnes qu'il représente auront constaté que la tierce entreprise avec laquelle leur employeur fait affaires, a lié partie avec ce dernier en acceptant, par exemple, d'exécuter par sous-contrat, les travaux qui leur sont confiés normalement en l'absence de conflit de travail. Pour assurer la mise à l'index initiale de l'employeur partie au conflit, le syndicat fera un appel à la clientèle de la tierce entreprise pour qu'elle boycotte ses produits ou encore, cesse de fréquenter son établissement.

Au sujet de cette démarche, les tribunaux ont développé deux attitudes opposées. La première qualifie d'illicite toute activité de piquetage dirigée à l'encontre d'un tiers en insistant sur la distinction qu'il faut faire entre l'identité de ce dernier et celle de l'employeur en conflit ainsi que sur le droit du tiers d'exercer son commerce sans entrave⁴⁰⁷. La seconde attitude, au contraire, ne condamne pas la démarche du syndicat auprès du tiers parce qu'elle voit en ce dernier l'*alter ego* ou l'agent de l'employeur en

406. *Verdun Printing and Publishing Inc. v. Union internationale des clichés, électrotypographes de Montréal, Local 33*, (1957) C.S. 204. Voir aussi *Grenier & Frères Ltée c. Syndicat des employés des distributions Thetfordaises Inc. (C.S.N.)*, C.S. Frontenac, 135-05-000198-821, 16 juillet 1982, J.E. 82-829.

407. Voir en ce sens *Imprimerie Montréal Offset Inc. c. Union Typographique Jacques-Cartier*, (1986) R.D.T. 28 (C.S.).

conflit⁴⁰⁸. À notre avis, la seconde attitude est celle qu'il faut adopter car elle est la seule qui permet de régler la situation du piquetage à partir des intérêts réels des parties plutôt qu'en fonction des seules structures juridiques des entreprises en cause.

b) La tierce entreprise poursuit le cours normal de son activité

De façon générale, la question de la légalité d'un piquet tenu devant une entreprise ne maintenant aucun lien administratif avec l'entreprise visée par le conflit, ou n'étant pas devenue « alliée » de cette dernière, se traduit par un appel à la clientèle de la tierce entreprise pour qu'elle cesse de la fréquenter en raison des rapports d'affaires qu'elle entretient avec l'entreprise en conflit. Saisi de cette question, les tribunaux émettent des distinctions entre le piquetage qui incite les consommateurs à boycotter seulement l'achat du produit de l'entreprise en conflit que vend la tierce entreprise et celui qui, au contraire, demande aux consommateurs de boycotter tous les produits vendus par la tierce entreprise.

De façon plus sporadique, la question de la légalité d'un piquet tenu devant une entreprise étrangère en tous points à l'entreprise où sévit un conflit pourrait se poser à l'occasion d'un appel à la solidarité des salariés de la tierce entreprise. Dans la mesure où cet appel équivaldrait à une incitation à faire une grève illégale, il sera taxé d'illégalité.

— Appel au boycottage d'un seul produit

Des quelques décisions portant sur la question du piquetage secondaire, il ne semble pas ressortir une attitude nécessairement défavorable à la mise à l'index du produit de l'entreprise d'où origine un conflit de travail⁴⁰⁹. Au surplus, les tribunaux devraient se montrer d'autant plus cléments à l'égard de cette démarche que le produit visé par la mise à l'index constitue une parcelle infime de l'activité commerciale de la tierce entreprise ou encore, que l'appel aux consommateurs fait partie d'une vaste opération de boycottage de l'entreprise en conflit et ne vise pas une entreprise en particulier. Dans ces cas, il me semblerait pas que le souci des salariés de défendre leur intérêt en faisant appel au libre arbitre des consommateurs outrepassse la liberté de commerce de la tierce entreprise. Il est évident cependant que la démarche entreprise par le syndicat ne doit pas

408. Voir par exemple *Les Entrepôts Schenker Ltée c. Canadian Food and Allied Workers Union*, local P-166, C.S. Montréal, 500-05-009730-803, 2 octobre 1980.

409. *United Farm Workers c. Dominion Store Limited*, C.A. Montréal 500-09-000631-755, 21 novembre 1977. Voir aussi l'application *a contrario* de *Sauvé Frères Limitée v. Amalgamated Clothing Workers of America*, (1959) C.S. 341.

être entachée d'actes illicites tels l'intimidation, la violence ou encore l'obstruction.

— Appel au boycottage de tous les produits

La décision québécoise souvent invoquée à ce sujet, qualifie d'illégal l'appel au boycottage de tous les produits de l'entreprise étrangère au conflit parce qu'il a pour effet de paralyser l'ensemble de son activité et par conséquent de nuire considérablement à sa liberté de commerce⁴¹⁰. D'autres facteurs d'illicéité, comme le libellé de la pancarte des piquets qui induisent le public à croire à l'existence d'un conflit ouvrier au sein même de la tierce entreprise, peuvent faciliter une telle conclusion.

2.2. Limites d'ordre contractuel

Pour compléter les dispositions législatives ou tout simplement les calquer, les parties à une convention collective de travail peuvent convenir de certaines clauses limitant leur liberté d'expression quant au temps et au lieu de leur discours. Aussi, retrouvons-nous dans certaines conventions collectives des clauses imposant au syndicat ou à ses représentants des limites concernant leurs activités syndicales (2.2.1.) et des clauses imposant à l'employeur, au syndicat et aux salariés des limites concernant le vote d'accréditation (2.2.2.).

2.2.1. Limites concernant certaines activités syndicales

À l'exemple des dispositions législatives, les clauses d'une convention collective viennent souvent réglementer les droits et prérogatives syndicales de l'association de salariés. Elles lui imposent en ce sens des limites relatives à la sollicitation d'adhésion d'employés (2.2.1.1.) et des limites relatives à la tenue de réunions syndicales (2.2.1.2.).

2.2.1.1. Limites relatives à la sollicitation d'adhésion syndicale

Les clauses des conventions collectives qui traitent des limites à la sollicitation d'adhésion d'employés à une association sont habituellement rédigées de deux façons. La première façon consiste à indiquer un lieu où peut se faire la distribution de documents syndicaux. Tout autre lieu est de façon implicite banni de toute distribution. Voici deux exemples de cette première forme de rédaction :

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale⁴¹¹.

410. *Sauvé Frères Limitée v. Amalgamated Clothing Workers of America*, *id.*

411. Convention collective intervenue entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec, pour la période allant du 1^{er} avril 1987 au 31 décembre 1988.

12.02 Le syndicat peut distribuer tout document aux professeurs en le déposant dans le casier respectif de chaque professeur⁴¹².

La deuxième façon de procéder consiste un peu à reprendre les termes de la loi tout en précisant les exceptions où il peut être permis de faire de la sollicitation. En voici une illustration :

5.02 Aucune sollicitation, distribution de feuillets, ou transaction sur toutes affaires concernant le Syndicat ne doivent être effectuées durant les heures de travail, sauf dans les cas permis par la présente convention ou par le directeur du Service au personnel. Toutefois, les pratiques décrites ci-haut ne sont pas interdites pendant les heures de repas⁴¹³.

Ces façons de rédiger ces clauses sont conformes aux dispositions des législations fédérale et provinciale du travail dont nous avons traité précédemment. Sans interdire toute forme de sollicitation, des clauses de ce genre en restreignent le temps et le lieu d'exercice et constituent en ce sens des limites à la liberté d'expression du syndicat ou de ses représentants. Puisque ces activités sont prohibées uniquement durant les heures de travail, les arbitres en déduisent que les parties n'ont pas eu l'intention d'interdire ces mêmes activités pendant le temps libre des employés, comme les pauses-café ou les pauses-repas, même si les employés sont alors sur les lieux de travail⁴¹⁴. Leur droit d'exercer de la sollicitation est alors subordonné aux seules restrictions de ne pas nuire aux opérations de l'entreprise⁴¹⁵ et de ne pas inciter à une conduite contraire à la loi telle le refus illégal de traverser des lignes de piquetage⁴¹⁶.

-
412. Convention collective intervenue entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat des professeurs de l'État du Québec, pour la période allant du 19 mai 1987 au 12 décembre 1988.
413. Convention collective intervenue entre la Ville de Sainte-Foy et l'Association professionnelle des avocats de la Ville de Sainte-Foy, pour la période allant du 1^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1988.
414. Voir par exemple, *Re Texpack Ltd. and Canadian Textile and Chemical Union*, (1973) 3 L.A.C. (2d) 38 ; *Re United Electrical, Radio and Machine Workers of America and Canadian General Electric Company Ltd. (Peterborough)*, (1951) 3 L.A.C. 917. Voir aussi E.E. PALMER, *supra*, note 289, p. 755-757 ; D.J.M. BROWN, D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, 2^e éd., Aurora, Ontario, Canada Law Book, 1984, p. 643.
415. *Re U.A.W. & Kelvinator of Canada Co. Ltd.*, (1957) 7 L.A.C. 235 ; *Re United Electrical, Radio and Machine Workers of America and Canadian General Electric Company Ltd. (Peterborough)*, *id.*, p. 919 ; *Re Lake Ontario Steel Co. Ltd. and United Steelworkers, Local 6571*, (1979) 20 L.A.C. (2d) 432, 438, p. 439 confirmé par (1979) 79 C.L.L.C. par. 14,229 ; *Barbara Jarvis and Associated Medical Services Incorporated*, 61 CLLC par. 16,218, p. 472. Voir également : *Re Air Canada and Canadian Air Line Employees Association*, (1981) 27 L.A.C. (2d) 289, 295, où l'arbitre a décidé que la distribution de brochures politiques sur les lieux d'emploi ne pouvait être interdite par l'employeur à moins qu'elle ait pu affecter le contrôle et la direction qu'il détenait sur les équipes de travail.

Il importe également de préciser que si les représentants du syndicat désirent vaquer à de telles activités de sollicitation durant les heures de travail, une mention expresse à cet effet doit apparaître dans la convention collective. Sinon, ils seront passibles de sanctions disciplinaires allant d'une simple suspension⁴¹⁷ au congédiement⁴¹⁸.

Les tribunaux d'arbitrage ont par ailleurs précisé que le port d'insignes exprimant l'appartenance ou la préférence d'employés à un syndicat durant les heures de travail, ne constituait pas une forme de sollicitation prohibée par les conventions collectives de travail mais constituait plutôt une activité syndicale légitime reconnue implicitement par ces dernières⁴¹⁹. L'employeur ne peut en exiger le retrait à moins qu'il puisse justifier un intérêt plus grand tel que l'atteinte à sa réputation⁴²⁰ ou encore un fonctionnement normal de son entreprise⁴²¹, notamment dans ses relations avec la clientèle⁴²². Dans chaque cas, il s'agit de maintenir un équilibre entre le droit de la direction de s'administrer au niveau de la gestion et de l'exploitation de son entreprise et le droit des employés de participer à des activités

-
416. *Re Heffernan and White and Treasury Board* (Post Office Department), (1981) 3 L.A.C. (3d) 125; *Centre national du sous-titrage P.S.T. Inc. c. Association des employés et techniciens en radiodiffusion (Nabet)*, C.T.C. section locale 628, *supra*, note 210.
417. *Re United Cement, Lime and Gypsum Workers, Local 355 and Frazer-Duntile Co. Ltd.*, (1964) 14 L.A.C. 424; *Re Amalgamated Meatcutters, Local 403 and St. Williams Preservers Ltd.*, (1962) 13 L.A.C. 164; *Re United Electrical, Radio and Machine Workers of America and United-Carr Fastener Company of Canada Limited, Oakville, Ont.*, (1949) 1 L.A.C. 233.
418. *Re United Electrical, Radio and Machine Workers of America and United-Carr Fastener Company of Canada Limited, Oakville, Ont.*, *id.*
419. C'est du moins ce qu'il ressort de l'affaire *Re Air Canada and Canadian Air Line Employee's Association*, (1985) 19 L.A.C. (3d) 23, où l'arbitre Brent a indiqué que la portée des activités syndicales légitimes d'un syndicat ne devait pas être confinée aux seules activités décrites dans la convention collective mais devait plutôt englober toutes les activités légitimes du syndicat. En l'espèce, les employés avaient porté un macaron syndical. L'arbitre a déclaré qu'au cours de la négociation, il était légitime pour le syndicat de communiquer avec les employés et de chercher leur appui concernant les idées qu'il défendait. En conséquence, la démonstration de cet appui à l'aide du port de l'insigne syndical constituait une activité syndicale légitime.
420. *Hilton International Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Hôtel Hilton Québec (C.S.N.)*, SA 85-11 118, 21 octobre 1985, D.T.E. 86T-122.
421. *Re Air Canada and Canadian Air Line Employees' Association*, *supra*, note 419; *Re British Columbia Telephone Co. and Telecommunications Workers Union*, (1983) 8 L.A.C. (3d) 271.
422. *Re Dominion Stores Ltd. and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414*, (1985) 19 L.A.C. (3d) 269. Dans cette décision, l'arbitre a décidé que le port d'un macaron syndical appuyant le personnel d'un autre magasin n'ayant aucune rapport avec l'employeur, pouvait être interdit par ce dernier car il nuisait à l'image que le public se faisait de son entreprise.

syndicales et de s'exprimer. Chaque cas constitue une situation d'espèce. Il importe d'examiner attentivement les clauses de la convention collective pour voir s'il n'existerait pas une disposition particulière concernant le port d'un bouton d'affichage syndical. Car en ce cas, la stipulation expresse prévaudrait sur toute interprétation générale de la convention collective⁴²³.

2.2.1.2. Limites relatives à la tenue de réunion syndicales

Les conventions collectives de travail peuvent également contenir une clause relative au lieu d'une réunion syndicale et en permettre la tenue à certaines conditions. Il pourrait s'agir de clauses du type suivant :

11.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de tenir sans frais des réunions dans ses institutions à la condition que le directeur de l'institution en ait été préalablement avisé par écrit par le président local du syndicat ou par son représentant désigné et qu'un ou des locaux soient disponibles⁴²⁴.

5.03 Le Syndicat est autorisé à utiliser, en dehors des heures normales de bureau, les salles de réunions syndicales. Pour ce faire, le Syndicat devra les réserver à l'avance et s'assurer qu'il laisse les lieux dans le même état⁴²⁵.

À défaut de remplir ces conditions, le syndicat ne peut tenir de réunions au lieu d'emploi et par le fait même, sa liberté d'expression s'en trouve limitée. Peu de sentences arbitrales ont été rendues sur le sujet. La seule que nous ayons pu relever a accordé un grief présenté par le syndicat pour s'être vu empêcher de tenir quelques réunions syndicales sur les lieux du travail.

2.2.2. Limites concernant le vote d'accréditation

Nous n'avons pas trouvé d'exemples où la convention collective aurait repris intégralement ou en partie la prohibition édictée à l'article 20 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*⁴²⁶. De toute façon, nous n'en voyons pas la pertinence puisque le vote, une fois la convention collective conclue, n'a lieu que sur demande de

423. *Roy c. Rôtiseries St-Hubert Ltd.*, (1984) C.T. 286. Dans cette affaire, la convention collective prévoyait que seul le délégué d'union pouvait porter un bouton d'union au travail. En conséquence, toute autre personne arborant le bouton syndical au travail était passible de sanction disciplinaire. Comme, en l'espèce, un salarié autre que le délégué avait arboré un tel macaron sur sa chemise au travail, il était passible de sanction par l'employeur.

424. Convention collective intervenue entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat des professeurs de l'État du Québec, *supra*, note 412.

425. Convention collective intervenue entre la Ville de Sainte-Foy et l'Association professionnelle des avocats de la Ville de Sainte-Foy, *supra*, note 413.

426. *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, *supra*, note 382.

révocation ou encore sur demande de la part d'une association rivale. Toutefois, il importe de signaler que la plupart du temps, des ententes attestées par le procès-verbal de l'assemblée préliminaire au vote au scrutin secret complètent cette disposition en précisant entre autre l'heure et la date de la tenue du scrutin ainsi que la date limite pour la mise à la poste de la propagande, l'estampe du bureau de poste constituant la preuve d'envoi⁴²⁷.

Conclusion

Notre étude s'est attachée à décrire la délimitation de la liberté d'expression des parties à une relation de travail. Cette démarche nous a amené à faire un certain nombre de distinctions dont les principales avaient trait, d'une part, au contenu du message véhiculé par les parties et aux circonstances de temps et de lieu et, d'autre part, à l'ordre contractuel et à l'ordre public. Dans ce dernier cas, on a observé en particulier que certaines des limites visaient à protéger la liberté d'association.

Resterait ultimement à s'interroger sur la légitimité même de ces limites, tantôt étatiques, tantôt contractuelles, à la lumière du droit prééminent des chartes.

427. Voir, par exemple, *Syndicat professionnel des infirmiers de Trois-Rivières (S.P.I.T.R.) c. Alliance des infirmières et infirmiers de Shawinigan et Hôpital Ste-Thérèse*, *supra*, note 385; *Ouvriers unis des textiles d'Amérique*, local 371 c. *Syndicat démocratique des salariés du textile de Grand-Mère (C.S.D.)*, *supra*, note 388; *Métallurgistes Unis d'Amérique (6685) c. Union des ouvriers du fer et du Titaniu de Sorel*, *supra*, note 383.