

L'appel à la solidarité des consommateurs lors d'un conflit de travail

Pierre Verge et Alain Barré

Volume 17, numéro 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059330ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059330ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. & Barré, A. (1986). L'appel à la solidarité des consommateurs lors d'un conflit de travail. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 283-303.
<https://doi.org/10.7202/1059330ar>

Résumé de l'article

La législation du travail régit nettement le recours à la grève, arme traditionnelle des salariés lors d'un conflit de travail. Mais, qu'en est-il de la légalité de diverses tentatives d'isoler encore plus radicalement l'employeur, de faire en sorte que ses clients ou d'autres personnes en rapport d'affaires avec lui le boycottent, ou même, plus largement, que le public s'abstienne d'acheter son produit, offert par diverses autres entreprises ? La législation du travail, du moins celle qui s'applique au Québec, aurait-elle une incidence indirecte sur de tels comportements, dont elle ne traite pas expressément ? Quelle est la portée du droit commun ? Ces interrogations se posent, que la tentative de mise à l'index accompagne une grève ou qu'elle survienne en l'absence de celle-ci.

L'appel à la solidarité des consommateurs lors d'un conflit de travail

PIERRE VERGE

Professeur titulaire à la Faculté de droit
de l'Université Laval
et

ALAIN BARRÉ

Professeur adjoint au Département des relations industrielles
de l'Université Laval

RÉSUMÉ

La législation du travail réglemente nettement le recours à la grève, arme traditionnelle des salariés lors d'un conflit de travail. Mais, qu'en est-il de la légalité de diverses tentatives d'isoler encore plus radicalement l'employeur, de faire en sorte que ses clients ou d'autres personnes en rapport d'affaires avec lui le boycottent, ou même, plus largement, que le public s'abstienne d'acheter son produit, offert par diverses autres entreprises? La législation du travail, du moins celle qui s'applique au Québec, aurait-elle une incidence indirecte sur de tels comportements, dont elle ne traite pas expressément? Quelle est la portée du droit commun? Ces interrogations se posent, que la tentative de mise à l'index accompagne une grève ou qu'elle survienne en l'absence de celle-ci.

ABSTRACT

Labour legislation explicitly regulates the recourse to strike action with respect to a labour dispute. But can the employees attempt to put more extensive pressure upon the employer by inciting his clients, or other persons normally dealing with him, to cease doing business with him, or even, by promoting a boycott of his product throughout the market? Would this labour legislation have an impact over such behaviour, in the absence, at least in Québec, of an explicit reference to it? What is the role of the general principles of law? Such questions do arise whether the boycott operation takes place during a strike or in the absence of it.

SOMMAIRE

I. Appel au boycottage direct	287
A. Portée de la loi régissant les rapports collectifs du travail.....	288
1) Limites temporelles du droit de grève	288
2) Limites « territoriales » du droit de grève	290
B. Portée du droit commun	293
II. Appel au boycottage indirect	296
A. Boycottage sélectif	296
1) La victime a lié partie avec l'employeur en conflit.....	296
2) La victime poursuit le cours normal de son activité	297
B. Boycottage général	300

Le présent texte nous conduit à la jonction du droit du travail et du droit civil, deux pôles de l'enseignement de notre collègue, le professeur Gaston DesCôteaux, à la mémoire duquel nous dédions amicalement ces lignes.

La suspension collective de la prestation de travail se présente comme l'arme naturelle d'un groupe de salariés en situation de conflit ouvert avec le pouvoir patronal. L'impact direct de la grève consiste précisément en cette mise à l'index de l'employeur par les salariés; au surplus, sur le plan juridique cette fois, la notion de grève se ramène exclusivement à la suspension concertée du travail. Mais, en fait, l'aire des forces économiques en présence est souvent plus étendue et diffuse. Ainsi, les salariés, surtout, s'ils sont syndiqués, chercheront à étendre la portée de la mise à l'index ou du boycottage de l'employeur, non seulement sur le plan de l'exécution du travail, mais aussi sur d'autres, ceux des fournisseurs, des clients, actuels ou éventuels, de l'employeur. La capacité de résister de ce dernier tiendra à l'importance des forces ainsi regroupées derrière les salariés. En d'autres circonstances, ceux-ci, confrontés, par exemple, à un lock-out, ou même, en l'absence de toute grève et de tout lock-out, pourront aussi chercher à infléchir la détermination patronale par la démonstration de tels appuis. Même si les salariés, peuvent s'adresser à l'occasion indistinctement à différentes catégories de personnes plus ou moins directement en rapports d'affaires avec l'employeur, nous nous bornerons ici à envisager la légalité d'appels à l'adresse de consommateurs. Il s'agit-là, comme l'illustrerons certaines espèces ci-après évoquées, d'une réalité qui se présente épisodiquement pour l'instant, mais dont la fréquence pourrait quelque peu s'amplifier à l'avenir en raison du coût inhérent à la grève elle-même et du degré de socialisation de segments de différents marchés de consommation. Même ainsi spécifique quant aux destinataires, l'appel à la solidarité qui émane des salariés demeure susceptible de bien des variantes. Il peut s'agir d'un appel individualisé ou, au contraire, général,

à l'échelle d'une clientèle. L'objet de la demande de boycottage peut aussi être, comme nous le verrons, plus ou moins spécifique. Le médium de communication peut varier : piquetage, distribution de tracts, messages publicitaires dans la presse parlée ou écrite, démarches auprès de certains clients...

La détermination particulière de la légalité de telle situation d'appel au boycottage à l'adresse de consommateurs conduit nécessairement à la considération d'un ensemble de circonstances concrètes dont certaines peuvent jouer un rôle déterminant. Le contexte revêt une importance particulière au surplus si, comme il est fréquent, l'intervention du tribunal est sollicitée dans le contexte pressant d'une injonction interlocutoire. Mais, une démarche antérieure s'impose, que le judiciaire, dans les quelques espèces pertinentes que nous nous proposons d'examiner, n'a pas été tellement porté à expliciter : l'identification de la norme générale à partir de laquelle il se prononce, comme il le fait, quant à la légitimité ou non, de l'appel au boycottage.

Faute de prescriptions législatives régissant spécifiquement l'appel aux consommateurs, ses auteurs se réclameront simplement du contexte de liberté qui prévaut généralement dans la société, en l'absence de prohibition législative. Les initiateurs du boycottage par des consommateurs sont, en effet, eux-mêmes, tout comme l'employeur visé par l'opération, des agents qui poursuivent leur intérêt propre, compte tenu du mode d'organisation sociale au pays. Au sens très large du terme — son sens étymologique presque — ils ne font que se prévaloir, eux-aussi, d'une liberté générale de commerce qui prévaut dans cette société¹. Les auteurs de l'appel se baseront aussi — du moins pour ce qui est des dimensions de l'appel qui ne dépassent pas le stade de la communication — sur la liberté d'expression, qui a toujours fait partie du même arrière-plan social et qui constitue maintenant une valeur constitutionnelle fondamentale². Cette liberté est aussi explicitée d'une façon générale et même quelque peu prééminente à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*³. D'ailleurs, peut-on observer, l'employeur visé peut se mouvoir semblablement et exercer l'une ou l'autre de ces deux libertés, pour assurer la protection et même l'avancement de son intérêt propre, tout comme le font les auteurs de l'appel à la solidarité envers les salariés.

1. Traitant du principe de la liberté du commerce et de l'industrie affirmée en 1791 en France, le professeur Esmein écrivait : « Cette liberté implique la faculté pour l'individu de ne pas contracter avec un autre pour lui fournir ou lui demander des produits ou des services. Il semble qu'elle permet aussi, d'inciter les autres à la même abstention ». Voir P. ESMEIN, « Rapport sur le boycottage ou mise à l'index en droit privé français », p. 89 et suiv., in : *Travaux de l'Association Henri Capitant*, T.X., 1956, Paris, Dalloz, 1959, p. 90.

2. *Charte canadienne des droits et libertés*, al. 2b). Quant à l'étendue de l'opposabilité de cette liberté constitutionnelle, voir *infra*, note 53.

3. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., chap. 12, art. 3.

Si l'appel est efficace, l'employeur sera nécessairement lésé par l'opération de mise à l'index. C'est alors qu'il opposera à son tour sa liberté, liberté de commerce, en un sens plus strict et traditionnel cette fois, laquelle s'intègre au même arrière-plan social que les précédentes, même si elle n'a reçu aucune consécration constitutionnelle particulière. Mais, à lui seul, selon les principes de base de la responsabilité extra-contractuelle, le préjudice, si étendu soit-il, n'est pas générateur d'une obligation de réparer; l'acte dont on se plaint doit être, en outre, illicite. L'appel au boycottage peut-il l'être? La *common law* exigera, pour répondre affirmativement, que la situation s'identifie à l'un ou l'autre *torts*⁴. Le droit civil québécois, seul système directement pertinent ici, n'offre au départ que deux avenues possibles : celle, traditionnelle, de la faute et celle de l'abus de droit, voies que le présent sujet, d'apparence plutôt spécifique, invite à suivre dans leurs ramifications dernières.

Pour ce qui est de la faute, elle pourrait certes résulter du non-respect d'une prescription légale régissant les rapports collectifs du travail, qui atteindrait dans sa portée l'appel au boycottage par les consommateurs en l'absence d'une préoccupation spécifique du législateur à ce sujet, hypothèse dont on vérifiera ci-après la réalisation⁵. Mais, abstraction faite de ce cas, la faute délictuelle ne pourrait résider que dans un exercice inconsideré d'une liberté de la part des instigateurs du boycottage, eu égard aux droits ou, plus exactement, à la liberté d'autrui, en l'occurrence la liberté de commerce de l'employeur mis à l'index⁶. Cette conception relativement large de la faute, qui impose un comportement « moral » ou « civique » dans l'exercice d'un droit ou d'une liberté, a ses lettres de créance en droit québécois⁷. D'autres, au contraire, entretiennent une notion plus stricte de la faute, mais arrivent au même résultat en faisant appel à l'abus de droit, à l'« abus de la légalité ». L'exercice immoral d'un droit — et par extension celui d'une liberté —, c'est-à-dire le fait de s'en

4. La doctrine canadienne de *common law* s'est préoccupée de la pertinence des solutions ainsi dégagées, particulièrement à l'occasion du boycottage indirect. Voir notamment : A.W.R. CARROTHERS, "Secondary Picketing", (1962) 40 *R. du B. can.* 57; A.W.R. ARTHURS, "Comment — Secondary Picketing", (1963) 41 *R. du B. can.* 573; D.M. BEATTY, "Secondary Boycotts : A Functional Analysis", (1974) 52 *R. du B. can.* 388; R. BROWN, "Picketing : Canadian Courts and the Labour Relations Board of B.C.", (1981) 31 *U. of T.L.J.* 151; J.A. MANWARING, "Legitimacy in Labour Relations : the Courts, the British Columbia Labour Board and Secondary Picketing", (1982) 20 *Osg. H.L.J.* 274; G. ENGLAND, "Some Thoughts on Secondary Picketing", pp. 71 et suiv., in : *Essay in Collective Bargaining*, CCH Canadian Limited, Don Mills, 1983.

5. P.-G. JOBIN, « La violation d'une loi ou d'un règlement entraîne-t-elle la responsabilité civile? », (1984) 44 *R. du B.* 222.

6. Voir notamment R. SAVATIER, *Cours de droit civil*, 2^e éd., Paris, L.G.D.J. 1949, T. 2, p. 115.

7. Voir notamment A. NADEAU, *Traité de droit civil du Québec*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1949, T. 8, p. 42.

prévaloir de façon insouciance ou inconsidérée par rapport aux droits (et aux libertés) d'autrui, nous situe, selon ceux qui adhèrent à cette conception des choses, dans le domaine de l'abus de droit, même si objectivement l'acte posé était initialement légal⁸. L'auteur du préjudice « fait montre d'une indifférence trop absolue » face à celui-ci. S'il s'agit dans la stricte légalité, il en abuse néanmoins. Celui qui se montrerait réfractaire à une telle démarche pourrait toujours manier la notion de faute au sens précédent pour jauger semblablement l'appel au boycottage⁹.

Pour conclure, quant à la légitimité de l'appel au boycottage, soit selon la technique de la faute, soit selon celle de l'abus de droit, le tribunal, en une espèce soumise à son arbitrage, sera inévitablement conduit à soupeser les libertés qui se confrontent¹⁰. Les limites que pourra imposer la liberté de commerce de l'employeur à celles qui sous-tendent l'appel au boycottage, outre l'impondérable élément de subjectivité que comporte inévitablement le procédé, dépendra de l'examen des circonstances particulières de leur exercice. La multiplicité des variantes conduit ici à ne s'en tenir qu'à des situations types. S'impose au premier chef à cet égard la distinction traditionnelle entre, d'une part, l'invitation aux clients de l'employeur, partie au conflit de travail qui est à l'origine de l'appel au boycott — l'appel au boycottage direct (I) — et, d'autre part, celle à l'adresse de clients d'une entreprise qui entretient, ou pourrait autrement entretenir des rapports d'affaires avec cet employeur, dans le but d'amener cette tierce entreprise à mettre fin à de tels rapports, résultat qui se répercutera sur la position de l'employeur en conflit avec les salariés — l'appel au boycottage indirect (*secondary boycott*) (II) —.

I. APPEL AU BOYCOTTAGE DIRECT

La démarche des salariés auprès des clients de l'employeur partie au conflit se greffant à un conflit collectif du travail, il s'impose initialement de vérifier si la législation relative aux rapports de cet ordre peut

8. En ce sens : J. DABIN, *Le droit subjectif*, Paris, Dalloz, 1952, en part. aux pp. 284, 293 et suiv., 301.

9. M. TANCELIN, *Des obligations*, Montréal, Wilson et Lafleur — Sorej, 1984, p. 226; J.-L. BAUDOUIN, *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc., 1985, p. 77, n° 137. De plus, selon cet auteur, l'exercice excessif d'une liberté fondamentale, comme la liberté d'expression, ne pourrait être qu'une faute civile, sans que l'on soit « obligé de se référer à une théorie de l'abus de droit ». Voir *id.*, p. 171, n° 123. Cependant, le professeur Baudouin observe que la jurisprudence québécoise a conclu à l'abus de droit, en l'absence de toute faute, en certaines espèces relatives aux rapports de voisinage : « Le propriétaire est responsable de plein droit sans qu'il soit nécessaire de commettre une faute, dès que l'utilisation de son droit a pour effet de causer préjudice à autrui; à condition que ce préjudice dépasse les inconvénients normaux que chacun est tenu de subir » (*Id.*, p. 82, n° 145). Voir aussi en ce sens A. MAYRAND, « L'abus de droit en France et au Québec », (1974) 9 *R.J.T.* 321, p. 328.

10. Exposé général d'une telle démarche : H. DESCHENAUX, « Le boycottage », rapport général, in : *Travaux de l'Association Henri Capitant*, *supra*, note 1 pp. 81 et suiv.

rejaillir sur cette démarche (A). En l'absence de tels facteurs déterminants, la situation s'appréciera selon les critères du droit commun (B).

A. PORTÉE DE LA LOI RÉGISSANT LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL

L'action des salariés (ou, de façon plus réaliste, celle des agents du syndicat qui les représente légalement, s'il est accrédité, ou, du moins, auquel ils appartiennent dans le cas contraire) peut-elle dépasser les limites qu'impose la législation du travail, fédérale ou québécoise, selon le cas, relative au droit de grève, moyen primordial de contestation? Cette loi limite, en effet, le droit de grève à la fois quant à son époque d'ouverture et quant à son aire d'exercice, soit, dans ce cas, par la détermination des salariés qui peuvent participer à la grève.

1) Limites temporelles du droit de grève

Le syndicat accrédité, titulaire du droit de grève, n'acquiert ce droit, selon les prescriptions détaillées de la loi du travail, qu'à un certain stade de la négociation collective¹¹; d'autre part, cette législation interdit, en principe, le recours à la grève pendant la convention collective¹². L'appel à la solidarité des consommateurs serait-il seulement ouvert au syndicat accrédité titulaire du droit de grève et ce, seulement durant ces intervalles où il peut légalement recourir à la grève? La loi du travail ne traite que du recours à la grève (et au lock-out); elle ne régit pas le recours à d'autres moyens de lutte, soit qu'ils se présentent de façon autonome, soit que leur exercice se greffe au recours à la grève. Le silence des textes peut conduire à deux attitudes contradictoires, thèses déjà développées relativement à la technique la plus courante d'appel au boycottage, parmi diverses possibles, le piquetage¹³. Pour les uns, la légalité du piquetage s'envisage de façon isolée de celle de la grève; pour les autres, elle y est au contraire subordonnée. Ces opinions reposent, au fond, sur la conception que l'on entretient du piquetage lui-même : acte distinct de la grève

11. *Code du travail*, L.R.Q., chap. C-27, art. 106 (C.t.); *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, chap. L-1, art. 180 (C.c.t.).

12. C.t., art. 107; C.c.t., *ibid.*

13. Voir : N. MALLETT, « Le piquetage », (1980) 11 R.G.D. 433, pp. 488 et suiv.; R.L. HEENAN, "Strikes, Picketing and Injunctions", (1967) 13 McGill L.J. 367, pp. 371 et suiv.; L. LEBEL et P. VERGE, « Le piquetage », (1969) 10 C. de D. 483, p. 489.

ou, au contraire, accessoire de celle-ci. Le concevoir en tant que réalité autonome conduit, le cas échéant, à laisser cours à un piquetage qui respecte les critères généraux du droit (absence d'intimidation, respect du droit de propriété...), en l'absence de grève, durant une période où celle-ci serait interdite. L'absence d'interdiction du geste conduit, dans cette perspective, à l'affirmation de la liberté d'y recourir¹⁴. La même volonté d'apprécier de façon indépendante le piquetage pourrait aussi, à la limite, permettre d'entrevoir la possibilité d'un « piquetage pacifique », même dans le cours d'une grève illégale. En fait, cette même attitude a plutôt porté le tribunal, saisi d'une demande d'injonction, à interdire le piquetage illégal dans sa forme, sans égard à la légalité de la grève¹⁵. Ne voir, au contraire, dans le piquetage que l'accessoire de la grève, conduit à affirmer son illégalité, même s'il est autrement licite dans sa forme, dès qu'il a cours à l'occasion d'une grève illégale¹⁶. Certes, dans la mesure où le piquetage s'adresse aux salariés du groupe en cause afin qu'ils se rallient collectivement à un mot d'ordre de grève illégale, il faut voir en ce geste une incitation à la grève illégale. Le piquetage paraît lui-même dès lors entaché d'illégalité à ce titre. Mais, un tel facteur d'illégalité n'est pas présent dans les autres aspects du piquetage, c'est-à-dire dans la mesure où il s'adresse aux clients de l'entreprise. En pratique, surtout dans le contexte usuel de l'injonction interlocutoire, il est cependant souvent difficile d'ainsi dissocier les destinataires du message véhiculé par les piquets de grève.

Le recours à d'autres moyens de communication — une campagne de publicité dans la presse parlée ou écrite, par exemple — permet cependant de poser dans toute son acuité la question de l'indépendance de l'appel au boycottage à l'intention des clients de l'entreprise. L'existence d'une période d'interdiction de grève lui paraît étrangère. L'absence de prohibition législative de l'appel laisserait place à la liberté d'y avoir recours. Le geste ne serait pas illégal. (Resterait toutefois à apprécier à d'autres égards, comme nous le verrons, sa légitimité en fonction des critères généraux du droit commun)¹⁷.

14. Exemples : *Borek c. Amalgamated Meat Cutters*, [1956] C.S. 333, p. 336; *Ritz-Carlton Hotel Co. c. Union des employés d'hôtel, motel, club* (382), [1970] R.D.T. 28 (C.S.).

15. *Conseil des ports nationaux c. International Longshoremen's Association*, [1968] R.D.T. (C.S.); *Commission Hydroélectrique de Québec c. Union Internationale des journaliers*, [1967] R.D.T. 557; *United Steelworkers of America c. Gaspé Copper Mines Limited*, [1967] B.R. 487, p. 545.

16. *Sanguinet Automobile Limitée c. Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511*, [1964] C.S. 544; *Freight Aide Limited c. The Cartage and Miscellaneous Employees, local 931*, [1968] R.D.T. 51 (C.S.) — l'interdiction du piquetage n'était toutefois pas absolue.

17. À l'inverse, mais exceptionnellement, le mouvement de grève peut être, dans les faits, subordonné à l'entreprise de boycottage. La légalité de la grève dépend alors directement du respect de la loi régissant ce fait. Voir *Société canadienne des postes c.*

2) Limites « territoriales » du droit de grève

Avant l'adoption des grandes lois du travail de l'après-guerre, l'étendue de la manifestation du conflit de travail qu'est la grève était indéfinie. L'entreprise de boycottage syndical pouvait viser sans restriction l'ensemble de l'activité de l'employeur et, surtout, tendre au besoin à paralyser une activité professionnelle sur un plan sectoriel, en totalité ou en partie¹⁸. La loi régissant les rapports collectifs du travail circonscrit au contraire les rapports collectifs en fonction d'une unité d'accréditation, légalement entérinée ou établie. Que le processus de négociation associe plus d'une de ces unités, ou non, la frontière de la négociation collective, partant, celle, éventuellement, de la grève légale ne peut excéder celle de l'unité (ou des unités) en cause. Si l'unité n'est que partielle, par rapport à l'ensemble de l'activité de l'employeur, se pose donc la question de la légalité de l'extension de l'appel au boycottage au-delà de l'unité en conflit. Selon les contextes, il pourra s'agir de la fragmentation d'une entreprise en différentes unités, c'est-à-dire, d'établissements distincts géographiquement les uns des autres; il pourra même aussi s'agir d'une pluralité d'entreprises plus ou moins connexes appartenant à l'employeur.

Si l'appel se traduit par l'établissement d'une « ligne de piquetage » devant des lieux de travail propres à des salariés appartenant à des unités de négociation non en conflit, renaît la difficulté reliée à l'incitation à la grève illégale, pourvu, du moins, que l'appel ait pour objet un tel comportement concerté, par opposition à une incitation aux différents salariés à s'abstenir individuellement de franchir la « ligne de piquetage »¹⁹. Mais le piquetage (et encore plus facilement d'autres formes d'appel) peut aussi avoir pour cible, non point l'ensemble des salariés de l'employeur, mais plutôt ses fournisseurs et surtout, par rapport à notre propos, ses clients, y compris ceux qui fréquentent des établissements ou des entreprises autres que ceux où sévit la grève ou même le conflit qui est à l'origine de celle-ci. Ainsi axé sur la persuasion des clients de l'employeur, aux différents endroits où il peut faire affaires, l'appel par voie de piquetage serait-il illégitime du fait qu'il dépasse, momentanément du moins, l'aire du droit de grève du syndicat qui en est l'instigateur?

Une espèce québécoise qualifiait laconiquement d'« abus de droit » un tel piquetage²⁰. Le syndicat avait été accrédité en fonction de

Syndicat des postiers du Canada, décision n° 446 du Conseil canadien des relations du travail, 6 décembre 1983. (Il s'agissait du refus collectif des postiers de traiter le courrier normalement affranchi, contrairement à l'incitation de leur syndicat à l'adresse des utilisateurs de la poste).

18. Exemple : *Society Brand Clothes Limited c. Amalgamated Clothing Workers of America*, (1930) 48 B.R. 14.

19. *Association internationale des débardeurs, section locale 273 c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120, p. 139.

20. *Claude et Marcel Martin Inc. c. Syndicat des travailleurs(euses) des restaurants St-Hubert (C.S.N.)*, C.S. (Québec), 200-05-002526-841, 5 octobre 1984.

quatre unités distinctes correspondant chacune à un restaurant appartenant à un même employeur. Ce syndicat avait acquis le droit de grève et l'exerçait relativement à deux de ces établissements. Il avait aussi acquis le droit de grève relativement à un troisième restaurant, mais ne l'exerçait pas ; il s'en était plutôt remis à l'établissement d'une ligne de piquetage. Quant au quatrième restaurant, le syndicat n'y avait pas encore acquis le droit de grève et aucun piquetage n'y avait cours. Le piquetage devant le troisième restaurant fut donc qualifié d'« abus de droit » au motif qu'il se présentait « ailleurs » qu'(au) lieu de travail (des salariés habilités à participer à la grève) et qu'il empêchait l'employeur d'exercer librement son commerce. Une telle conclusion relie implicitement le piquetage à l'aire d'exercice du droit de grève. Le geste paraît en quelque sorte l'accessoire de la grève. La limite légale qui s'impose à celle-ci se répercute sur ce geste²¹. L'ensemble des moyens de pression reliés à un conflit de travail obéirait en quelque sorte à l'encadrement de la grève²².

Formulée en termes d'« abus de droit », la conclusion précédente en serait une, en définitive, d'absence de droit au piquetage dans l'espèce. En effet, elle transpose les limites légales du droit de grève au piquetage. Cette attitude semble rejoindre l'un des deux courants jurisprudentiels précédemment évoqués et relatifs à des situations de piquetage au cours de grèves illégales. Contrairement à celles-ci, cependant, l'espèce dont était saisi le tribunal n'en était pas une d'absence de droit de grève pour le syndicat, même en ce qui avait trait au restaurant devant lequel le piquetage avait cours, même si, de fait, aucune grève n'y avait encore été déclarée. Mais, avant tout, cette conclusion du tribunal selon laquelle le piquetage constituait un « abus de droit » nous semblerait discutable en ce qu'elle a pour effet de transposer au plan des relations employeurs-clients, une réglementation relative au plan des rapports employeur-salariés. En effet, on peut vraisemblablement poser que, dans l'espèce, l'appel du syndicat visait primordialement les clients de l'employeur, à l'exclusion des salariés que le syndicat représentait lui-même et qui travaillaient dans le restaurant en face duquel se trouvaient les piquets. Le tribunal avait en effet constaté une baisse de la fréquentation du restaurant²³. Empruntant

21. Voir dans le contexte de la loi d'Ontario *Domtar Chemical Ltd. c. Leddy (No. 2)*, (1974) 40 D.L.R. (ed) 351 (Ont. H. Ct.), cité dans le jugement. L'interdiction du piquetage devant une seconde entreprise de l'employeur constituant une unité distincte y procède cependant également d'autres motifs (portée de la convention collective en cours ; dépassement de la notion de piquet pacifique).

22. Voir en ce sens *Weyerhaeuser Canada Ltd and Pulp. Paper and Woodworkers of Canada, local 10*, (1976) *Can. L.R.B.R.* 41 (B.C.L.R.Bd.).

23. Il avait en outre, il est vrai, constaté que des salariés avaient été mis à pied, en raison de cette diminution de la fréquentation du restaurant, et rattaché cette consi-

la voie indiquée par le tribunal, celle de l'abus de droit — encore qu'il s'agissait d'une conception plutôt large, à la manière de Dabin précédemment évoquée, par rapport à la tradition québécoise — ou encore nous interrogeant sur l'existence d'une faute délictuelle dans l'espèce, il nous semblerait possible d'apprécier différemment la situation. Face à la liberté de commerce de l'employeur, s'affirmaient de façon prépondérante les libertés sous-jacentes à l'appel à ses clients. L'objet de l'appel visait en effet directement l'activité de l'employeur même qui était partie au conflit; de surcroît, il s'agissait d'une négociation collective visant vraisemblablement aussi l'établissement devant lequel se déroulait le piquetage. Le syndicat, dans la poursuite de son intérêt propre et de celui des salariés qu'il représentait, cherchait à étendre le préjudice de l'employeur en diminuant son chiffre d'affaire dans ses restaurants. Le syndicat agissait à la mesure des sources à partir desquelles l'employeur tirait lui-même sa capacité de résister à la grève²⁴. Un autre jugement récent de la Cour supérieure, bien qu'il conclut également à l'illégalité du piquetage, le fait pour un motif particulier, à savoir l'atteinte au droit de propriété du requérant en raison de la localisation des piquets sur son terrain et laisse entrevoir une attitude opposée en ce qui a trait à la légalité de l'appel au public par voie de piquetage devant un établissement non associé directement à un mouvement de grève légale dans un autre établissement d'un même employeur. Au surplus, ces établissements se distinguaient entre eux par leur vocation : la grève avait cours chez des employés d'entrepôt; le piquetage avait lieu devant un magasin de vente au détail situé dans un centre commercial, propriété du requérant²⁵.

Ainsi donc, l'appel au boycottage à l'adresse des clients de l'employeur partie au conflit paraît étranger au plan des rapports salariés-employeur, régi par la loi du travail. Le véritable test, déjà entrevu d'ailleurs, réside dans des données juridiques plus générales.

dération à l'intérêt de l'employeur. Mais le syndicat ne négociait-il pas aussi pour les salariés de ce restaurant ?

24. Voir l'argumentation de Monsieur le juge Rand dans *Williams c. Aristocratic Restaurants Ltd*, [1951] R.C.S. 762, p. 787. Dans cette affaire, qui se présentait dans un arrière-plan de *common-law*, la majorité des juges d'un banc de la Cour suprême avait refusé de conclure à l'illégalité d'un piquetage pacifique en tant que *nuisance*. Le syndicat accrédité par l'un des cinq restaurants d'un même employeur avait établi un piquetage devant ce restaurant et deux autres pour accélérer la conclusion d'une convention collective visant les salariés du restaurant où il était accrédité. Le tribunal, dans l'affaire *Restaurant St-Hubert* écarte cet arrêt au motif qu'il procédait de la considération d'une disposition expresse de la loi du travail de la Colombie-britannique, absente du système québécois. Toutefois, seuls deux des cinq juges de la majorité (MM. les jj. Kellock et Cartwright) avaient fait appel à cette disposition.

25. Voir *Carrefour Les Saules Inc. c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.* (C.S.N.), C.S. (Québec), 200-05-000887-856, 16 mai 1985, p. 3.

B. PORTÉE DU DROIT COMMUN

L'appel, quelque soit sa forme, ne peut manifestement, selon les circonstances, porter atteinte au droit de propriété de l'employeur partie au conflit, limite qui s'impose notamment en matière de piquetage. À cet égard, la jurisprudence québécoise affirme le caractère absolu de la propriété, même lorsque, comme dans des centres commerciaux, le propriétaire du centre a lui-même invité l'ensemble du public à circuler dans des lieux qui « ressemblent davantage par leur nature aux rues et aux trottoirs publics qu'à une résidence privée »²⁶. L'appel ne doit pas, non plus, verser dans la diffamation de l'employeur²⁷, ni même énoncer des faits inexacts, de nature à fausser le jugement de ses clients²⁸. Cela dit, la légitimité de l'appel, soit au regard de la notion de faute, soit à celui de l'abus de droit, paraît en principe acquise, parce qu'il s'exerce en relation immédiate avec le conflit de travail. La légitimité et la suffisance de l'intérêt du promoteur du boycottage semblent se réaliser, pourvu, bien entendu, qu'un tel conflit existe, ce qui ne serait toutefois pas le cas, dans une perspective juridique, si son objet donnait lieu à une solution juridique entière, par exemple, un conflit relatif à la reconnaissance syndicale, dont dispose la procédure d'accréditation syndicale, ou encore un grief dont le renvoi à l'arbitrage est obligatoire. Ainsi en rapport direct avec le conflit, l'exercice des libertés qui sous-tendent l'appel ne paraît pas « inconsideré » en regard de la liberté de commerce de l'employeur partie au conflit.

Mais, une telle prise de position ne vaudrait-elle que si l'appel est de portée générale, par voie de piquetage ou de message publicitaire, par exemple, à l'exclusion de démarches individualisées auprès de certains clients de l'employeur? Une telle distinction, abstraction faite de toute circonstance particulière, ne devrait pas, a priori, modifier l'équilibre précédent des libertés qui se confrontent. Les protagonistes demeurent les mêmes, que la démarche soit particulière ou au contraire générale²⁹. Toutefois, les démarches individualisées auprès de clients (ou de fournisseurs)

26. J. en c. Laskin, dissident, dans : *Harrison c. Carswell*, [1976] 2 R.C.S. 200, p. 207. Voir *contra*, outre les notes de M. le j. Dickson, majoritaire, *Carrefour Les Saules Inc. c. Syndicat National des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc. (C.S.N.)*, note 25; *Centres commerciaux régionaux du Québec c. Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et de commerce*, C.S. (Hull), 550-05-0004960839, 5 mai 1983, D.T.E. 83 T-623.

27. *Direct Film c. C.S.N.*, [1982] C.S. 492.

28. Exemple : *Sanguinet Automobile Limitée c. Fraternité canadienne des chemins*, [1964] C.S. 544, p. 551.

29. Voir en ce sens, du moins quant à la conclusion *Arden Fur Corp. c. Montreal Fur Workers Union*, [1966] C.S. 417; *contra* (du moins pour ce qui est des conclusions de l'injonction à l'origine de la requête pour outrage au tribunal) : *C.J.R.S. Radio Sherbrooke Ltée c. Syndicat des employés de C.J.R.S. Radio Ltée*, [1978] C.S. 899, p. 500.

de l'employeur « primaire » (celui qui est lui-même partie au conflit) ont entraîné la défaveur du tribunal dans certaines espèces. Il la qualifia alors, tantôt d'« entreprise de boycottage secondaire »³⁰, tantôt d'« intimidation »³¹.

Le premier motif va au-delà de la réalité, si la démarche ne s'adresse bien qu'à des clients de l'employeur en conflit et qu'elle ne met pas en cause, même potentiellement, des clients de ces derniers. Seule, en effet, une situation d'intervention, réelle ou même appréhendée, auprès de personnes en rapport avec des clients de l'employeur qui est partie au conflit peut constituer un véritable boycottage indirect ou secondaire³². Pour ce qui est de l'intimidation, le tribunal utilise alors cette notion en un sens qui dépasse celui découlant de l'article 381 du *Code criminel*, disposition dont la portée paraît se restreindre à des situations de violence réelle ou même appréhendée à l'encontre de personnes ou de biens. En effet, le tribunal civil utilise alors le terme « intimidation » en un sens à la fois plus large et souple : son sens usuel dans le langage courant. Il s'agit, en l'occurrence, de la crainte que ressentent des clients de l'employeur en conflit de se voir à leur tour infliger un traitement dommageable dans la poursuite de leur commerce. Dans les espèces précitées, les démarches individuelles entreprises par le syndicat comportaient, en effet, des menaces plus ou moins directes de mise à l'index de certains clients de l'employeur primaire, s'ils ne cessaient pas de faire affaire avec l'employeur en conflit. Dans ces circonstances, ce que n'admet pas le tribunal civil, c'est que l'« employeur primaire » supporte l'effet de comportements de ses clients qui procèdent, en partie du moins, d'une crainte chez ses derniers d'être à leur tour victimes d'une opération de boycottage indirect. Une telle conclusion résulte d'une évaluation d'ensemble de la situation³³.

30. *Verdun Printing and Publishing Inc. c. Union internationale des clicheurs*, [1957] C.S. 204, p. 206; *Noé Bourassa Limitée c. United Packinghouse Workers*, [1961] C.S. 604, p. 610.

31. *Affaire Verdun Printing*, *id.*, p. 207.

32. Voir en ce sens Y.-M. MORISSETTE, « Quelques orientations nouvelles dans les données juridiques des conflits du travail », pp. 99 et suiv., in : *Les tendances actuelles en droit du travail provincial et fédéral, Conférences commémoratives Meredith, 1980*, Don Mills, Richard De Boo, 1981, p. 120; voir cependant : M.-L. BEAULIEU, « Critique du jugement Verdun Printing », (1958) 18 *R. du B.* 161, p. 163.

33. Voir *Verdun Printing and Publishing Inc. c. Union internationale des clicheurs*, *supra*, note 30, p. 207; *Noé Bourassa c. United Packinghouse Workers*, *supra*, note 30, pp. 607 et 608. Dans cette dernière espèce, le principal aspect de l'action syndicale en cause résidait plutôt dans le pouvoir du syndicat d'ordonner à ses membres à l'emploi de différents fournisseurs de l'employeur en conflit de ne point franchir un piquet de grève auprès de l'établissement de ce dernier, et, éventuellement, d'agir semblablement à l'endroit de fournisseurs qui auraient voulu continuer d'approvisionner l'employeur en conflit. L'injonction interlocutoire obtenue ordonna notamment de cesser le piquetage auprès de l'employeur en conflit, de même que différentes formes d'intervention auprès des personnes en rapport d'affaires avec ce dernier.

À l'opération de boycottage direct se greffent des éléments de boycottage indirect. La crainte éprouvée par les clients de l'employeur en conflit se transpose dans ses effets sur ce dernier. C'est précisément ce qui porte le tribunal à parler d'un procédé d'intimidation à l'endroit de l'employeur en conflit. L'atteinte à sa liberté de commerce dépasse l'aire d'un conflit « primaire » et est en conséquence tenue pour illégitime. Le syndicat, pourrait-on aussi dire dans cette perspective, fait un usage inconsidéré des libertés dont il se réclame; l'atteinte à la liberté de commerce de l'employeur en conflit est démesurée.

Une appréciation différente de la situation pourrait, à l'opposé, découler du constat que l'employeur en conflit n'éprouve que le poids, entier, mais légitime, de la force économique du syndicat auquel il s'oppose³⁴. Or, cette force ne se limite pas aux appuis dont le syndicat peut jouir, plus ou moins spontanément, auprès de personnes en rapports d'affaires avec l'employeur en conflit; elle provient également de l'appui que le syndicat peut aller chercher auprès d'agents économiques dont l'activité est intégrée à celle des clients de l'employeur en conflit. L'employeur lui-même peut d'ailleurs, en principe, faire appel à un tel réseau d'appuis ou d'alliances. Les appels aux clients de l'employeur en conflit, qu'ils soient généraux ou individualisés, s'adressent ainsi aux intérêts qui s'y confrontent naturellement, d'où, ce nous semblerait, leur légitimité de principe à l'endroit de l'employeur qui est partie à ce conflit. L'efficacité de l'opération de boycottage ne doit pas devenir le critère de sa légalité³⁵!

Mais, envisagé cette fois isolément de ce conflit, c'est-à-dire, considéré en fonction de ses effets sur le tiers lui-même, client de l'employeur partie au conflit de travail, un tel boycottage demeure-t-il légitime?

34. Telle semble d'ailleurs avoir été l'attitude du tribunal, compte tenu de sa conclusion, dans *Arden Fur Corp. c. Montreal Fur Workers Union*, *supra*, note 29. L'espèce mettait en cause, tout comme l'affaire *Noé Bourassa Ltée*, *supra*, note 33, l'effet conjugué d'une ligne de piquetage devant l'entreprise en conflit et différentes démarches auprès de personnes en rapport d'affaires avec ce dernier, démarches portant à craindre l'établissement d'un boycottage indirect.

35. Dans une perspective contractuelle cette fois, l'appel de salariés de l'employeur en conflit, sous l'égide ou non d'un syndicat, auprès de clients de ce dernier pourrait, en certaines circonstances, équivaloir à un manquement à leur obligation de loyauté inhérente à leur rapport contractuel de travail. Voir les faits dans *Roger Rainville et Fils Inc. c. Bisaillon*, [1984] T.T. 219. L'existence, contrairement à l'espèce, d'une situation de grève légitime pourrait sans doute contribuer à diminuer l'intensité du comportement requis du salarié à ce titre. Mais, même en pareille situation, l'obligation, qui n'est point suspendue, ne saurait souffrir un appel discréditant la qualité du produit ou du service de l'employeur. (Le Tribunal du travail, en l'espèce, avait plutôt qualifié de faute délictuelle l'appel des salariés aux clients, à l'effet de boycotter l'employeur.)

II. APPEL AU BOYCOTTAGE INDIRECT

L'appel s'adresse aux clients de celui qui entretient des rapports d'affaires avec l'employeur partie au conflit. Le tiers mis à l'index doit donc se distinguer véritablement de ce dernier, sinon, l'opération de boycottage en serait une, tout simplement, de boycottage primaire³⁶. L'intensité du boycottage de celui qui ne paraît pas lui-même partie au conflit de travail mesurera assez naturellement la sévérité dont le droit commun fera montre à son endroit. (Quant à l'incidence possible de l'encadrement législatif des rapports collectifs du travail sur de pareilles situations, les raisons qui ont précédemment milité en faveur d'une conclusion négative s'agissant d'un appel qui dépassait l'unité de négociation chez l'employeur partie au conflit, joueraient également à l'occasion de l'appel au boycottage secondaire.) Entraînée dans un conflit auquel elle paraît étrangère, la victime du boycottage indirect subira un préjudice d'autant plus intense que l'objet de la mise à l'index ne sera pas particulier ou sélectif, c'est-à-dire, limité au seul produit de l'entreprise en conflit, dont elle fait commerce parmi d'autres (A), mais, au contraire, qu'il s'étendra indistinctement à l'ensemble de son activité commerciale (B).

A. BOYCOTTAGE SÉLECTIF

Le cours de l'activité de la tierce entreprise peut être, en fait, plus ou moins, relié à la survenance ou au déroulement du conflit de travail chez l'employeur qui y est partie, considération qui peut être également pertinente dans le processus de détermination du caractère excessif, ou non, de l'atteinte à la liberté de commerce de la victime du boycottage indirect. Dans certains cas, en effet, celle-ci aura modifié le cours normal de son activité économique, de manière à tirer partie de l'existence du conflit de travail originaire (1); dans d'autres, elle ne fera, au contraire, que poursuivre son activité courante (2).

1) La victime a lié partie avec l'employeur en conflit

Typiquement, dans cette première éventualité, l'entreprise boycottée aura trouvé avantage à assumer, en totalité ou en partie, la production de biens paralysée dans l'entreprise en conflit. Le syndicat

36. Une conception formelle de la personnalité morale inclinera à cet égard à qualifier, implicitement du moins, de boycottage indirect l'appel à des clients d'une des composantes d'un groupe d'entreprises étroitement reliées entre elles sur les plans économique et financier, au motif qu'elle appartient à une entité juridique distincte malgré cette plus ou moins grande unicité d'intérêts. Exemple : *Grenier et Frères Limitée c. Syndicat des employés des distributions Thetfordoise Inc.* (C.S.N.), C.S. (Fontenac), 235-05-00198-821, 16 juillet 1982, J.E. 82-829.

tentera alors, par son appel à la clientèle de cette entreprise, de contrer les effets de cette diversion d'activité et d'assurer ainsi, ultimement, l'efficacité de sa mise à l'index initiale de l'employeur partie au conflit.

Deux perceptions opposées peuvent avoir cours relativement à l'appréciation de la légitimité de la démarche. L'une, s'attache à l'identité distincte des employeurs et au fait que celui qui est la victime de l'appel au boycottage n'est tout simplement pas l'employeur partie au conflit. L'appel à ses clients paraît alors excessif³⁷. La seconde voit, au contraire, dans l'employeur qui poursuit l'activité de l'employeur partie au conflit, l'*alter ego* ou l'« agent » de ce dernier. L'appel au boycottage de celui qui a ainsi « lié partie » avec l'employeur en conflit constitue un moyen pour les salariés de protéger leur force collective de travail. Leur action est ainsi perçue comme la contrepartie du transfert de production par l'employeur en conflit³⁸. Le lien entre l'activité anormale, mais aucunement illégale, de la victime du boycottage et celle qui caractérise le cours usuel des affaires de l'employeur en conflit — au point que l'on puisse même parler d'une identité d'activité à cet égard — élimine, en principe, la conclusion à l'effet que la poursuite par les auteurs du boycottage de leur intérêt propre soit démesurée³⁹.

2) La victime poursuit le cours normal de son activité

Le distributeur du produit issu de l'activité normale de l'entreprise partie au conflit subit l'impact de l'appel à ses clients, à l'effet qu'ils s'abstiennent de consommer ce produit. La justification, en général, de l'appel est de même nature que celle relative au cas précédemment envisagé : il s'agit d'une tentative de suivre le produit s'identifiant à l'entreprise en conflit, là où il en est fait commerce. En ce sens, l'activité du distributeur n'est pas dépourvue de lien avec celle de l'entreprise en conflit.

37. En ce sens *Imprimerie Montréal Offset Inc. c. Union Typographique Jacques-Cartier*, [1968] R.D.T. 28 (C.S.) : interdiction d'un piquetage devant une imprimerie qui assumait les travaux normalement exécutés par une entreprise en grève : « [...] c'est aux abords (de cette dernière) ou par d'autres moyens légaux que les grévistes doivent informer le public, s'ils ont un message valable à transmettre [...] » (p. 49).

38. *Les entrepôts Schenker Ltée c. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-166*, C.S. (Montréal), 500-05-009730-803, 2 octobre 1980. En prévision d'un lock-out, l'employeur primaire avait entreposé une quantité inusitée de ses produits chez une société d'entrepasage. Celle-ci n'obtint qu'une injonction réglementant la forme du piquetage devant son établissement.

39. À noter que le *Code du travail* du Québec interdit maintenant à l'employeur en conflit « [...] d'utiliser dans l'établissement ou [la] grève [légitime] ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out » : al. 109.1 b).

(Le distributeur a même un intérêt propre à ce que cette marchandise lui soit accessible au meilleur coût possible, position qui s'identifierait à celle de l'employeur en conflit, si le conflit de travail avait une dimension salariale...) Mais, concrètement, l'appréciation du caractère excessif ou non de la démarche dépendra aussi des circonstances qui caractérisent principalement l'appel au boycottage.

L'atteinte à la « liberté de commerce » du distributeur apparaîtra manifestement plus légère si l'appel au boycottage du produit visé est général par rapport aux divers agents qui le distribuent, que s'il ne frappe que l'un d'entre eux en particulier. À la limite, même, le préjudice encouru par un distributeur d'un produit de consommation courante qu'identifie une marque de commerce d'envergure nationale pourrait n'être que diffus, surtout si des substitutions de produits d'un même type sont possibles dans son établissement. L'identification d'un distributeur-cible lui fera, au contraire, supporter d'une façon singulière le poids de la mise à l'index du produit dont il fait commerce avec d'autres. Alors, le préjudice qu'il subit s'accroît. Il réside non seulement dans la perte de revenu engendrée par la diminution ou la cessation de la vente du produit visé, mais aussi, surtout s'il s'agit d'un appel par voie de piquetage, dans une certaine baisse de revenu pouvant provenir d'une diminution générale de la fréquentation de son établissement. Une partie de sa clientèle préfère, pourrait-on entrevoir, fréquenter l'établissement d'un concurrent sans avoir à s'interroger quant à la force ou la pertinence de leur sympathie à l'endroit du promoteur du boycott et des salariés qu'il représente.

Des quelques éléments de jurisprudence québécoise relatifs à de telles espèces, d'apparence plus contentieuse, il ne semble pas résulter une attitude nécessairement défavorable à la mise à l'index du produit s'identifiant au conflit de travail originaire. Il y a quelques années, en effet, la Cour d'appel du Québec avait à se prononcer sur le bien-fondé des conclusions d'une injonction interlocutoire — quelque deux ans après son prononcé, il est vrai... — injonction qui réglementait la forme d'un piquetage aux abords de succursales d'une chaîne de distribution de produits alimentaires. Ce piquetage tendait à persuader le grand public de boycotter l'achat de laitue et de raisin de Californie, dans le cours d'une campagne en faveur de travailleurs agricoles de cet État. Le distributeur demandeur, soit dit en passant, avait été le seul parmi les grandes chaînes de la région de Montréal à refuser d'apporter lui-même son concours à la campagne en refusant de vendre ces produits. Deux des trois juges du banc se refusèrent, compte tenu notamment du délai écoulé depuis la délivrance de l'interlocutoire, d'en modifier les termes. Or, cette injonction avait laissé cours à l'activité de piquetage, mais pourvu qu'elle ne se situât pas à l'intérieur d'un certain rayon de l'établissement de l'employeur, de manière à ne pas gêner l'accès. Le troisième juge, quant à lui, diminua la portée de ce rayon. L'appréciation d'ensemble de la situation par les deux premiers

juges traduit bien ce processus de jaugeage des libertés concurrentes qu'appelle une telle situation :

“[. . .] There is really little dispute as to the law applicable to a case such as this. Appellants had the right to convey information, to present the case of the California farm workers, and to urge the public not to buy produce grown in that state. Respondent had the right to carry on its normal business and to sell such products, as it was legally entitled without interference or harassment. Members of the public had the right both to receive information and to purchase lawful merchandise when and where they saw fit without interference. In this, as in other cases involving picketing, it was necessary for the judge hearing the petition for an interlocutory injunction to balance these rights one against another. The right decision depended on the facts of the particular case [. . .]”⁴⁰.

Différents facteurs négatifs peuvent toutefois infléchir, selon les espèces, une position générale non défavorable à un boycott indirect, mais spécifique. Ainsi, le message à l'adresse du consommateur ne doit pas être libellé de façon à induire le public à croire à l'existence erronée d'un conflit de travail chez le tiers distributeur⁴¹.

Le lien entre l'appel au boycottage spécifique du produit de l'employeur qui est partie au conflit de travail auprès des clients des distributeurs de ce produit et le déroulement du conflit de travail initial apparaît bien, soit dit en passant, dans les grands courants jurisprudentiels issus de l'application de la loi fédérale américaine régissant les rapports collectifs du travail⁴². Des dispositions expresses de cette loi ont en effet pour conséquence d'interdire d'exporter un conflit de travail sur le terrain d'autres employeurs en rapports d'affaires avec l'employeur partie au conflit. Or, ces prohibitions ne font pas obstacle à un appel à des consommateurs dans le but de les amener à boycotter le produit spécifique émanant de l'entreprise en conflit. Cet appel syndical, juge-t-on, n'équivaut pas à une

40. Notes de M. le j. Montgomery, p. 2, in : *United Farm Workers c. Dominion Stores Limited*, C.A. (Montréal), 09-000631-755, 21 novembre 1977.

41. Il s'agissait-là d'un des facteurs négatifs fondant l'émission d'une injonction interdisant tout piquetage secondaire dans : *Sauvé et Frères Limitée c. Amalgamated Clothing Workers of America*, [1959] C.S. 341, p. 343. Il sera fait état de cette espèce ci-après, car, en réalité, l'ambiguïté de l'appel à la clientèle du distributeur pouvait laisser croire à une invitation à boycotter généralement l'ensemble de son commerce, plutôt qu'un seul des produits qu'il vendait. S'il en avait été autrement à cet égard, il ne semblerait pas que le tribunal aurait été nécessairement défavorable à un boycottage dont l'objet aurait été spécifique : « [...] Enfin, si le tribunal devait en venir à la conclusion que la présente requête est mal fondée, il favoriserait un piquetage qui ne peut atteindre la fin légale à laquelle il est destiné, à savoir : dissuader le public consommateur d'acheter un produit spécifique [...] » (p. 345). Compar. une espèce d'Ontario : *Hersees of Woodstock Ltd. c. Goldstein*, [1963] 2 O.R. 81 (Ont. C.A.); commentaire : H. W. ARTHURS, *loc. cit.*, note 4.

42. Voir notamment, C.J. MORRIS, *The Developing Labor Law*, 2^e ed, Vol. II, Washington, The Bureau of National Affairs Inc., 1983, ch. 24 et 25, pp. 1108 et suiv.

extension du conflit de travail à un tiers; il se greffe, au contraire, au produit relié à la grève initiale. C'est en définitive ce produit que les promoteurs du boycottage ne font que « suivre » par leur appel à la solidarité⁴³. Un arrêt majoritaire subséquent de la Cour suprême des États-Unis devait cependant apporter la restriction suivante. Le syndicat tente au contraire d'exporter en quelque sorte le conflit initial chez le tiers distributeur, s'il invite le public à boycotter un produit spécifique qui constitue un objet prépondérant de son commerce, au point que la mise à l'index de ce produit entraîne la ruine ou, à tout le moins, des pertes substantielles pour ce tiers⁴⁴. On songerait par exemple à l'appel au boycottage d'un produit que vend un détaillant lié par un contrat de distribution exclusive au fabricant de ce produit. Même cette distinction n'a pas fait l'unanimité au sein de la Cour, l'opinion minoritaire se refusant à ainsi tenir compte de l'importance du produit boycotté par rapport au volume du commerce du tiers; la nature du produit boycotté devait continuer d'être le critère exclusif de la légalité de l'appel au boycottage par le public consommateur. Au détaillant, en somme, d'assumer le risque de l'intensité de son rapport d'affaires avec son contractant⁴⁵. D'autres distinctions peuvent avoir cours. Ainsi en serait-il, du moins selon le N.L.R.B., si le produit boycotté se trouvait, en fait, « intégré » au produit fabriqué ou fourni par un tiers, de sorte qu'il soit impossible pour le consommateur de boycotter le produit issu de l'entreprise en conflit sans du même coup s'abstenir de faire de même à l'endroit du produit final offert par le tiers. Il est alors impossible de prétendre ne « suivre » que le produit de l'entreprise partie au conflit de travail⁴⁶.

Mais, en revanche, l'appel au boycottage indirect général n'équivaudrait-il pas en réalité à, précisément, l'« exportation » du fardeau d'un conflit de travail à un employeur étranger à ce conflit?

B. BOYCOTTAGE GÉNÉRAL

L'extraénité de la personne contre laquelle l'appel au boycottage est dirigé, par rapport au conflit de travail initial, est la considération essentielle retenue par le tribunal au Québec pour qualifier d'illicite la

43. *National Labor Relation Board c. Fruit and Vegetable Packers and Warehousemen, Local 760*, 377 U.S. 58 (1964), p. 72. Le préjudice que subit le tiers n'« est alors qu'une conséquence naturelle de l'efficacité du boycottage primaire ». *Id.*, pp. 72-73, notes de M. le j. Brenna. (Ce préjudice n'est pas un critère de légalité du boycottage, même si le tiers devait cesser la vente du produit visé).

44. *National Labor Relations Board c. Retail Store Employees Union, Local 1001*, 447 U.S. 607 (1980).

45. Notes de M. le juge Brennan, *id.*, p. 623.

46. *Teamsters Local 327 (American Bread Co)*, 170 N.L.R.B. 91.

mise à l'index de l'ensemble de l'activité de ce tiers qui entretient des rapports d'affaires avec l'employeur en conflit. Distant d'un conflit qu'elle ne peut régler elle-même par des concessions appropriées, cette personne apparaît en somme comme un otage du promoteur du boycottage. La protection de sa liberté de commerce devient en conséquence un souci prépondérant pour le tribunal. L'espèce qui illustre cette attitude comportait l'établissement d'une ligne de piquetage devant une mercerie qui vendait des vêtements provenant de différents fabricants, dont un était partie à un conflit de travail qui l'opposait au syndicat promoteur du boycottage⁴⁷. L'impossibilité pour les consommateurs d'identifier le produit de l'entreprise en grève parmi ceux vendus par le détaillant entraînait, en fait, un appel au boycottage général de ce dernier. D'autres facteurs d'illicéité se conjugaient. En particulier, le libellé de la pancarte des piquets pouvait facilement induire le public à croire à l'existence erronée d'un conflit de travail dans l'entreprise du détaillant⁴⁸. Cette espèce, vu la rareté de jugements en droit québécois portant sur de telles situations d'appel au boycottage général, est devenue quelque peu un classique en la matière⁴⁹.

Si l'attitude précédente devait s'imposer assez uniformément — il demeure difficile de percevoir une règle absolue en la matière, compte tenu du caractère en partie subjectif de l'établissement de la portée relative des libertés en cause — le résultat d'ensemble serait en somme le suivant : l'aire de licéité de l'objet de l'appel au boycottage indirect ne pourrait dépasser le produit ou le service en cause dans le conflit initial⁵⁰. À l'occasion d'un boycottage indirect général, la conclusion judiciaire serait que la liberté de commerce de la victime neutralise l'exercice des libertés du promoteur du boycottage.

Puisque la prise en considération judiciaire des libertés concurrentes s'effectue dans chaque cas à partir d'éléments de fait à la fois complexes et variables et qu'elle demeure elle-même en partie une opération nécessairement subjective, le résultat précédent pourrait être réévalué

47. *Sauvé Frères Limitée c. Amalgamated Clothing Workers of America*, *supra*, note 41.

48. Dans l'espèce d'Ontario précitée, *Hersees of Woodstock Ltd. c. Goldstein*, *supra*, note 41, les faits étaient à cet égard plutôt similaires.

49. Dans le même sens, au surplus, l'injonction accordée dans *Imprimerie Montreal Offset Inc. c. Union typographique Jacques-Cartier*, *supra*, note 37, pour interdire une opération de boycottage indirect, ce, même si l'employeur visé avait « lié partie » avec l'employeur en conflit. *Contra* : *Les entrepôts Schenker Ltée c. Canadian Food and Allied Workers Union*, *supra*, note 38.

50. Il ne devrait donc toujours s'agir, en quelque sorte, dans la perspective de l'objet même du boycottage et non pas de celle de l'identité de l'employeur visé, que d'un appel à un « boycottage primaire ». Ce concept s'entend alors en un sens souple et élargi, par rapport à l'acception du terme « boycottage primaire » jusqu'ici retenue dans le présent texte, à savoir la mise à l'index de l'employeur qui est partie au conflit de travail originaire. Voir, en ce sens, l'analyse de D.M. BEATTY, *loc. cit.*, note 4.

ou pondéré à partir des considérations suivantes : les liens d'affaires, même courants, qui unissent l'employeur en conflit et celui qu'atteint l'appel au boycottage font que ce dernier n'est pas tout à fait étranger par rapport à la situation conflictuelle; du moins peut-il, selon ce qu'il juge aller de son propre intérêt, exercer certaines pressions sur le premier employeur. Il est libre à cet égard, sous réserve des obligations contractuelles qui peuvent le lier à l'employeur en conflit, de poursuivre ou non ses rapports avec ce dernier, compte tenu de l'évaluation qu'il pourra faire, de l'audience du syndicat parmi sa propre clientèle. Il paraît même discutable de poser que l'appel à la solidarité des consommateurs — pourvu qu'il respecte les divers critères de légalité qui s'appliquent aux différents modes de communication en société — constitue, comme on le dit, une « atteinte à sa liberté de commerce ». Quant au promoteur usuel d'un tel boycottage, le syndicat, il se présente comme un agent qui, tout comme l'employeur visé, poursuit un intérêt particulier, en soi licite, dans la société, soit la défense et l'avancement des intérêts professionnels de ceux qu'il représente. Pour sensibiliser le public dans le sens de ceux-ci, il exerce une liberté d'expression qui prévaut généralement dans cette société⁵¹. Seule la contrainte conduisant le cocontractant de l'employeur partie au conflit à ne pas exécuter un contrat spécifique déjà intervenu avec ce dernier pourrait, en certaines circonstances particulières, engager la responsabilité extracontractuelle du promoteur du boycottage⁵².

* * *

L'importance relative des libertés qui se confrontent naturellement lors de l'appel au boycottage à l'adresse de consommateurs est par ailleurs, en plus ou moins longue portée, susceptible de varier selon les valeurs sociales qui prévalent à une époque donnée. Ainsi, comme on l'a déjà suggéré, l'explicitation constitutionnelle récente de la liberté d'expression à l'article 2 de la *Charte canadienne des droits et libertés* donnera

51. Ainsi, un arrêt de la Cour d'appel du Manitoba a-t-il refusé d'interdire des appels au boycottage général secondaire, par voie de piquetage, au motif qu'ils représentaient l'exercice de la liberté d'expression du syndicat qui en était l'auteur et que, d'autre part, une disposition expresse d'une loi de la province interdisait l'émission d'injonctions restreignant la liberté d'expression : *Channel Seven Television Ltd. c. National Association of Broadcast Employees & Techniciens AFL-CIO-CLC*, (1971) 21 D.L.R. (3d) 424 (Man. C.A.). En particulier, M. le J. Freedman avait rejeté un argument voulant que le syndicat n'ait pas été une « personne », dont la liberté d'expression se trouvait ainsi protégée par la disposition (p. 430).

52. Le syndicat serait alors vu comme le « complice » de la violation de ce contrat. Voir : *Cie France-Film c. Guilde des musiciens de Montréal*, C.S. (Montréal), 500-05-020241-822, 4 septembre 1985, J.E. 85-885, pp. 30 et suiv., qui s'appuie notamment, par analogie, sur l'arrêt *Trudel c. Clairol Inc. of Canada*, [1975] 2 R.C.S. 236, p. 241.

sans doute plus de relief à l'avenir à cette liberté⁵³. Elle est une composante de l'ordre public⁵⁴. En conséquence, l'appel à la solidarité des consommateurs pourrait être vu avec plus de faveur, même s'il peut avoir pour effet de causer un préjudice à un tiers en rapport d'affaires avec l'employeur en conflit⁵⁵.

53. J.-D. GAGNON, « Les effets de la Charte canadienne des droits et libertés sur le droit du travail », (1984) 18 *R.J.T.* 132, p. 173.

54. Envisagé ainsi par rapport à la notion générale d'ordre public, l'affirmation constitutionnelle de la liberté d'expression pourrait avoir une portée plus large que celle énoncée au paragraphe 32(1) de la Charte : D. DUELLES et P. TRUDEL, « L'application de la Charte canadienne des droits et libertés aux rapports de droit privé », (1984) 18 *R.J.T.* 219; voir cependant A. TREMBLAY, « Le principe d'égalité et les clauses anti-discriminatoires », (1984) 18 *R.J.T.* 329.

55. La Cour suprême est actuellement saisie d'un appel d'un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-britannique (*Dolphin Delivery Ltd. c. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580*, [1984] 3 W.W.R. 481 (B.C.C.A.)) traitant de la validité de restrictions qu'apporte la *common law* en matière de « piquetage secondaire » eu égard notamment à l'affirmation de la liberté d'expression dans la Charte constitutionnelle. Selon les notes des trois juges du banc, le piquetage aurait pu constituer une simple manifestation de la liberté d'expression s'il ne s'était pas adressé foncièrement à des salariés, comme c'était le cas dans l'espèce (*signal picketing*). (L'un des trois juges retint même une telle conclusion malgré ce fait.) Se serait alors posée la question de savoir si la limite qu'apportait le droit commun était ou non « raisonnable » au sens de l'article 1 de la Charte. Le banc dans son ensemble eût penché pour l'affirmative à ce sujet.