

ARTICLE

La violence ouvrière au tribunal – Étude des injonctions contre les piquets de grève au Québec (2002–2023)

Martin Gallié, Université du Québec à Montréal

Résumé : À partir d'une analyse des jugements sur requête en émission d'une ordonnance d'injonction contre les piquets de grève rendus par la Cour supérieure du Québec entre 2002 et 2023, cet article montre qu'il a été extrêmement rare que des juges constatent des actes de violence graves, comme des coups, des blessures, des actes de vandalisme dangereux. En revanche, un regard menaçant, l'apparence ou le risque d'une quelconque nuisance peuvent toujours être qualifiés par la Cour comme de l'intimidation, une menace, de la violence, un *acte fautif*, un préjudice irréparable et peuvent justifier de limiter le droit de piqueter à sa plus simple expression. Nous défendons alors l'hypothèse que ces ordonnances accordées de manière quasi mécanique sont totalement disproportionnées, qu'elles sanctionnent les travailleurs et les travailleuses de manière indiscriminée et de manière préventive, au point de porter atteinte à *l'essence même du droit* de piqueter, et ce, en violation des droits à la liberté d'expression et de réunion pacifique des travailleurs et des travailleuses reconnus par la Cour suprême.

Mots clés : piquets de grève; piquetage; grève; lockout; injonction; violence; intimidation; vandalisme; sabotage; liberté de réunion pacifique; liberté d'expression; droit de manifester; mouvement ouvrier québécois

Abstract: Based on an analysis of judgments on the motion for issuance of an injunction order against strike pickets rendered by the Quebec Superior Court between 2002 and 2023, this article shows that it has been extremely rare for judges to note serious acts of violence, such as beatings, injuries and dangerous acts of vandalism. On the other hand, a threatening look, the appearance or risk of any nuisance can always be qualified by the Court as intimidation, a threat, violence, a wrongful act, irreparable harm, and can justify limiting the right to picket in its simplest form of expression. We then defend the hypothesis that these orders granted in an almost mechanical manner are totally disproportionate, that they sanction workers in an indiscriminate and preventive manner, to the point of undermining the very essence of the right to picket, and this, in violation of the rights to freedom of expression and peaceful assembly of workers recognized by the Supreme Court.

Martin Gallié, « La violence ouvrière au tribunal – Étude des injonctions contre les piquets de grève au Québec (2002-2023), » *Labour/Le Travail* 94 (Automne 2024): 103–152, <https://doi.org/10.52975/llt.2024v94.004>

Keywords: picket lines; picketing; strike, lockout; injunction; violence; intimidation; vandalism; sabotage; freedom of peaceful assembly; freedom of expression; freedom of demonstration; Québec labour movement

« La limite entre une réunion pacifique et une réunion non pacifique n'est pas toujours claire, mais il existe une présomption en faveur du caractère pacifique des réunions. »

Observation générale n° 37 (2020) sur le droit de réunion pacifique (art. 21), CCPR/C/GC/37, 17 septembre 2022, par. 17.

EN JUIN 2024, LE PARLEMENT DU CANADA a adopté à l'unanimité une loi anti-briseurs de grève afin, notamment, d'*apaiser* les conflits du travail dans les entreprises de compétence fédérale (secteur des communications, secteur des transports, secteur bancaire, etc.)¹. Salué par l'ensemble des syndicats pour qui le recours à des travailleurs de remplacement engendre de la violence et menace la « paix industrielle »², la loi est sans surprise rejetée par le patronat canadien. Plus surprenant, pour s'y opposer, le Conseil du patronat du Québec (CPQ), par exemple, affirme que « le travail de remplacement ne génère à toutes fins pratiques jamais de violence » et, plus généralement, que « les cas de dérapages répertoriés durant un arrêt de travail au Canada sont extrêmement rares »³.

Quels que soient les intérêts défendus ici, cette controverse factuelle illustre le fait qu'on ne connaît pas grand-chose sur la violence des conflits du travail, sur sa définition de même que sur les gestes ou sur les actes précisément reprochés, à tout le moins au Québec. En effet, il y a déjà eu de précieuses études réalisées aux États-Unis, précisément centrées sur le sujet⁴, sur ses

1. Parlement du Canada, C-58 – *Loi modifiant le Code canadien du travail*, consulté le 14 juillet 2024, <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/c-58>.

2. Congrès du travail, *Les syndicats du Canada accueillent la loi anti-briseurs de grève*, consulté le 19 janvier 2024, <https://congresdutravail.ca/les-syndicats-du-canada-accueillent-la-loi-anti-briseurs-de-greve/>.

3. Conseil du patronat du Québec, *Projet de loi anti-briseurs de grève – Des propositions démesurées qui vont nuire aux entreprises et aux citoyens canadiens*, consulté le 19 janvier, <https://www.cpq.qc.ca/publications/projet-de-loi-anti-briseurs-de-greve-des-propositions-demesurees-qui-vont-nuire-aux-entreprises-et-aux-citoyens-canadiens/>; Conseil du patronat du Québec, *Mémoire du CPQ – Consultations fédérales sur les travailleurs de remplacement*, consulté le 3 juin 2024, <https://www.cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2023/01/2023-01-31memoire.pdf>.

4. Armand J. Thieblot, Thomas R. Haggard et Herbert R. Northrup, *Union violence: The record and the response by the courts, legislatures, and the NLRB* (Fairfax, VA : George Mason University, John M. Olin Institute of Employment Practice and Policy, 1999); Francis, L., Cameron, J., et Kelloway, E., « Crossing the line: violence on the picket line » dans E. Kevin Kelloway, Julian Barlin et Joseph J. Hurrell Jr., dir., *Handbook of Workplace Violence*, (New York : Sage Publications, inc., 2006), 231–260.

causes⁵ ou sur ses auteurs⁶. De récents travaux ont permis aux chercheuses et chercheurs de conclure que les luttes ouvrières du xx^e siècle dans ce pays ont été « les plus violentes et les plus sanglantes de toutes les nations occidentales industrialisées⁷ ». Au Canada, les données sont plus rares, mais une étude de 1987 permettait de conclure que, entre 1891 et 1950, « [m]algré le recours enthousiaste de l'État à la coercition, les grèves canadiennes ont rarement donné lieu à des actes de violence graves⁸ » [notre traduction], contrairement aux grèves américaines. Depuis, des travaux ont toutefois permis de documenter certains conflits, parfois particulièrement violents, qui ont marqué l'histoire ouvrière canadienne⁹. D'autres travaux abordent également la question de la violence des conflits du travail, que ce soit dans des analyses sur le recours aux lois spéciales (*back-to-work legislation*)¹⁰ ou dans l'instrumentalisation des procédures judiciaires et, tout particulièrement, des injonctions par le patronat¹¹. Enfin, des études d'*impact* permettent de s'interroger encore aujourd'hui sur le rapport entre les dispositions anti-briseurs de grève et la

5. Don Sherman Grant et Michael Wallace, « Why do strikes turn violent? », *American Journal of Sociology*, 96, n° 5 (1991), 1117.

6. Dianne Avery, « Gender Stereotypes, Picket Line Violence, and the Law of Strike Misconduct Cases », *Ohio St. J. on Disp. Resol.*, 8 (1992), 251.

7. Paul F. Lipold, Larry W. Isaac, « Deadly Picket-Lines in US Labour History », *International Union Rights*, 24, n° 2 (2017), 20; Paul F. Lipold, et Larry W. Isaac, « Repressing worker dissent: lethal violence against strikers in the early American labor movement », *Labor History*, 63, n° 1 (2022), 1.

8. Douglas Cruikshank et Gregory S. Kealey, « Strikes in Canada, 1891–1950 », *Labour/Le Travail*, 20 (1987), 85.

9. Joseph A. Frank et Michael Kelly, « Étude préliminaire sur la violence collective en Ontario et au Québec, 1963–1973 », *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 10, n° 1 (1977), 145; Bryan Palmer, « Labour Protest and Organization in Nineteenth-Century Canada, 1820–1890 », *Labour/Le Travail*, 20 (1987), 61; Judy Margaret Curtis Torrance, *Public Violence in Canada, 1867–1982* (Kingston, Ont. : McGill-Queen's University Press, 1986); James A. Latonell, *Violence on the Picket Line: The Law and Police Response* (Kingston, Ont. : Industrial Relations Centre, Queen's University, 1993); Kenneth Tunnell, « Worker insurgency and social control: violence by and against labour in Canada » dans Ross Jeffrey, dir., *Violence in Canada: Sociopolitical Perspectives* (London : Routledge, 2004), 78–97; Jeremy Milloy et Joan Sangster (dir.), *The Violence of Work: New Essays in Canadian and US Labour History* (Toronto : University of Toronto Press, 2020).

10. Charles Smith, « The State, Trade Union Freedoms and the Impasse of Working-Class Power in Canada » dans Greg Albo, Stephen Maher et Alan Zuerge, dir., *State Transformations: Classes, Strategy, Socialism* (Leyde, Brill : 2021), 223–246; Charles Smith, « Class Struggle from Above: The Canadian State, Industrial Legality, and (the Never-Ending Usage of) Back-to-Work Legislation », *Labour/Le Travail*, 86 (2020), 109.

11. Judy Fudge et Eric Tucker, *Labour before the law: The regulation of workers' collective action in Canada, 1900–1948* (Toronto : University of Toronto Press, 2004); James A. Latonell, *Violence on the Picket Line: The Law and Police Response* (Kingston, Ont. : Industrial Relations Centre, Queen's University, 1993).

violence des conflits du travail¹². En revanche, la *violence patronale*, celle dénoncée par les syndicats, tel le recours aux travailleurs de remplacement, à des tactiques antisyndicales ou à des stratégies dites « suppressives », comme le congédiement et les intimidations, les menaces de fermeture et les fermetures d'établissement, reste, quant à elle, largement dans l'angle mort de l'analyse, malgré de récents travaux sur le sujet¹³.

Au Québec et sur toutes ces thématiques, les études sont encore plus rares. De manière très générale, comme le relevait déjà en 1984 James Thwaites¹⁴, l'histoire des grèves reste largement à faire, même si, depuis quarante ans, la recherche s'est enrichie de plusieurs travaux historiques sur certains conflits parfois violents¹⁵. On relèvera que, comme dans le reste du Canada, la violence des conflits du travail a été abordée dans les études juridiques sur les injonctions, tout particulièrement dans les années 1960 et 1970, à une époque où les syndicats réclamaient haut et fort leur abolition¹⁶. Mais globalement, l'intérêt de la recherche québécoise pour les conflits du travail est à l'image des luttes ouvrières depuis la fin des années 1970, c'est-à-dire en déclin¹⁷. À titre d'exemple, les travaux scientifiques en droit sur les moyens de pression, les

12. Parbudyal Singh, Deborah M. Zinni et Harish C. Jain, « The Effects Of The Use Of Striker Replacement Workers In Canada: An Analysis Of Four Cases », *Labor Studies Journal*, 30, n° 2 (2005), 61; Paul Duffy et Susan Johnson, « The impact of anti-temporary replacement legislation on work stoppages: Empirical evidence from Canada », *Canadian Public Policy*, 35, n° 1 (2009), 99; Unifor, « Bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada », mai 2021, consulté le 19 janvier 2024, https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/le_bien-fonde_dune_loi_anti-briseurs_de_greve_au_canada.pdf.

13. Mélanie Laroche et Marie-Ève Bernier, « Employeurs et anti-syndicalisme au Canada. Une étude juridique des stratégies mobilisées », *Travail et emploi*, 146 (2016), 51; Mélanie Laroche et Marie-Ève Bernier, Mathieu Dupuis, « Du caractère multidimensionnel des tactiques antisyndicales : constats empiriques québécois », *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 18, n° 2 (2015), 557; Stephanie Ross et Larry Savage, dir., *Labour under attack: Anti-unionism in Canada* (Halifax : Fernwood Publishing, 2020); Charles Smith et Andrew Stevens, « The architecture of modern anti-unionism in Canada: Class struggle and the erosion of workers' collective freedoms », *Capital & Class*, 43, n° 3 (2019), 459.

14. James Thwaites, « La grève au Québec : une analyse quantitative exploratoire portant sur la période 1896–1915 », *Labour/Le Travail*, 14 (1984), 183.

15. Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire* (Montréal : Boréal, 2004); Martin Robert et Martin Petitclerc, *Grève et paix : Une histoire des lois spéciales au Québec* (Montréal : Lux éditeur, 2018).

16. Pierre Letarte, « Encore l'injonction! », *Les Cahiers de droit*, 9, n° 3 (1968), 417; Fernand Morin, « L'injonction en temps de grève », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 32, n° 3 (1977), 414; Suzanne Handman et John Leopold, « The Legality of Picketing », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 34, n° 158 (1979), 173.

17. Statistiques Canada, *Jours non travaillés en raison de grèves et de lockout, 1976 à 2021*, consulté le 19 janvier 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00017-fra.htm>; Statistiques Québec, *Les arrêts de travail au Québec – bilan pour l'année 2020*, consulté le 19 janvier 2024, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/arrets_travail/Bilan_annuel/BI_arrets-travail-Qc-2020_MTESS.pdf.

grèves ouvrières¹⁸ ou les lockout¹⁹ qu'a connu le Québec ces quarante dernières années sont très peu nombreux. La question est alors principalement traitée dans des manuels de droit sur les rapports collectifs²⁰ ou sur les sanctions disciplinaires²¹.

Ce désintérêt de la recherche mérite toutefois d'être mis en question. Tout d'abord, la violence des conflits du travail est toujours d'actualité pour les pouvoirs publics, comme l'illustre la loi anti-briseurs de grève (*anti-scab*) adoptée par le Parlement du Canada en 2024 visant à *apaiser* les conflits. Ensuite, malgré les déclarations du patronat québécois, la violence reste de toute évidence un problème récurrent pour les employeurs. De fait, dès qu'un conflit du travail prend de l'ampleur, les journaux québécois se font rapidement l'écho de *dérapages* qui pourraient contraindre, ou auraient contraint, le patronat à déposer des requêtes à la Cour supérieure visant à faire cesser la violence, l'intimidation, les menaces, le sabotage, etc. sur les piquets de grève. C'était encore le cas tout récemment, lors des grèves des 65 000 enseignantes de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et des 450 000 employées et employés du Front commun en novembre et décembre 2023²².

Dans ce contexte, ce travail vise principalement à contribuer à documenter cette réalité controversée en centrant ici l'analyse sur la *violence ouvrière*, c'est-à-dire sur les actes de violence dénoncés comme tels par le patronat au tribunal. Quels sont précisément les actes en question? Quels sont ceux qui sont sanctionnés? Comment et pourquoi? Qu'est-ce que cela nous enseigne sur le droit de faire la grève et de piqueter? Et pour répondre à ces questions, nous utiliserons comme matériau les jugements rendus sur requête en ordonnance d'injonction contre des piquets de grève depuis 2002, soit l'année où la Cour

18. Gilles Trudeau, « La grève au Canada et aux États-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », *Revue juridique Thémis*, 38, n° 1 (2004), 48; Pierre Verge, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets », *Les cahiers de droit*, 50, n° 2 (2009), 267; Michel Coutu, « L'exercice de moyens de pression par les salariés en cours de convention collective : légitimité sociale et validité constitutionnelle », *Les cahiers de droit*, 59 (2018), 584; Laurence Léa Fontaine, « Québec » dans Ulla Liukkunen, dir., *Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Perspective* (New York : Springer, 2019), 441–465.

19. Pier-Luc Bilodeau, « Une autonomie collective sous contraintes : l'exercice de la grève et du lock-out dans l'industrie québécoise de la construction », *Les Cahiers de droit*, 57, n° 1 (2016), 173.

20. Michel Coutu, Laurence Léa Fontaine, Georges Marceau et al., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec* (Québec : Yvon Blais, 2019); Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi et du travail* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2010).

21. Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, « Les activités de pression » dans Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail* (Toronto : Thomson Reuters Canada, 2023).

22. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

suprême du Canada a reconnu le droit de piqueter comme un droit protégé par la *Charte canadienne des droits et des libertés*²³. Il s'agit d'un précieux matériau considérant que les injonctions sont depuis le début du xx^e siècle l'un des principaux moyens à la disposition du patronat pour contrôler et encadrer les luttes ouvrières. C'est également un matériau unique dans la mesure où les poursuites criminelles en cas de conflits de travail sont aujourd'hui très rares²⁴, ce qui n'a pas toujours été le cas et ce qui ne signifie pas qu'elles soient inutiles pour le patronat²⁵. D'ailleurs, il semble en être de même pour les sanctions disciplinaires²⁶.

L'objectif de ce travail est alors, non seulement de documenter les actes de violence dénoncés judiciairement par le patronat lors des arrêts de travail de ces vingt dernières années, mais également de saisir cette occasion pour revenir sur la procédure et le contenu des ordonnances d'injonction en matière de conflit de travail, une question délaissée au Québec depuis les années 1970. À cette fin, nous présenterons et analyserons, en première partie de ce travail, le droit applicable en matière d'injonction (I); en deuxième partie, nous exposerons la méthodologie retenue, les principaux résultats quantitatifs recueillis et le contexte social des années étudiées (II); et, enfin, en troisième partie, nous restituerons les actes de violence mentionnés dans les jugements (III).

En conclusion, nous verrons qu'au cours des vingt dernières années les actes de violence graves, comme les coups et les blessures, ont effectivement été peu

23. *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [2002] 1 rcs 156, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.

24. Entre 2002 et 2023, 48 jugements publiés sur la base de données CanLII contiennent les termes « piquetage » (ou « piquet de grève ») et « voies de fait ». Les litiges identifiés renvoient le plus souvent à des querelles entre voisins et à des violences policières contre les étudiants. Nous n'avons pas trouvé de condamnation pénale pour des faits de violence lors d'une grève ou d'un lockout.

25. Jonathan B. Eaton, « Is Picketing a Crime? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 47, n°1 (1992), 100–101. (L'auteur rappelle que, lors d'une grève des chauffeurs d'autobus à Montréal en 1989, cent piqueteurs ont été arrêtés, qu'ils ont passé la nuit au poste et qu'ils ont dû payer une amende de 300 \$ pour être libérés. Les grévistes sont retournés sur les lignes de piquetage à peine libérés. Il est cependant certain, note l'auteur, que la possibilité de sanctions pénales est toujours encore un puissant mécanisme de contrôle); pour les États-Unis, voir également l'étude de Ahmed A. White, « The crime of staging an effective strike and the enduring role of criminal law in modern labor relations », *Working USA*, 11, n° 1 (2008), 23.

26. Un ouvrage consacré aux sanctions disciplinaires n'a pour objet qu'un seul cas, en 2003, où il est question de sanctions pour des violences commises lors d'une grève. Voir *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712, et Bombardier Aéronautique*, D.T.E. 2003T-1158 (C.H. Foisy). (« Suspension de trois mois substituée au congédiement d'un salarié ayant agressé un collègue qui franchissait le piquet de grève en fracassant son pare-brise à coups de poing tout en l'injuriant. ») Nous avons cependant trouvé d'autres sanctions, comme nous le verrons, mais elles restent apparemment très rares. Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, « La violence » dans Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail* (Toronto : Thomson Reuters Canada, 2023).

nombreux. En revanche, la moindre nuisance, une interpellation ou un regard menaçant peut être considéré comme de l'intimidation, comme une menace ou une violence, et contribuer à justifier l'émission d'une ordonnance d'injonction. Ainsi, dans le cadre d'une procédure civile, sans enquête, sans qu'il soit nécessaire de prouver les faits reprochés, sans que les magistrats aient à prendre en considération les circonstances atténuantes et la *violence patronale*, les travailleurs et les travailleuses sont judiciairement contraints de s'éloigner de la propriété de l'employeur, de réduire le nombre de piquets de grève, de faire moins de bruit, d'enlever des autocollants ou des pancartes, de modifier le contenu de leur message, etc. Nous défendons alors l'hypothèse que les injonctions sont totalement disproportionnées, qu'elles sanctionnent de manière indiscriminée l'ensemble des travailleurs et des travailleuses ainsi que les syndicats, de manière préventive, au point de porter atteinte à l'essence même du droit de piqueter, en violation des droits à la liberté d'expression et, surtout, du droit de réunion pacifique²⁷.

1. Les injonctions contre la violence ouvrière

COMME LE SOULIGNAIT LA COUR d'appel du Québec dès 1942, les injonctions devraient théoriquement être le « dernier remède²⁸ ». Les actes de violence commis sur les lignes de piquetage relèvent en principe, en premier lieu, du droit pénal ou criminel et donc, des forces de l'ordre. On peut penser ici aux voies de fait (violence physique ou menace de violence)²⁹, aux méfaits (vandalisme, dégradation, bris, sabotage, etc.)³⁰, au harcèlement criminel (filature, surveillance, menace, etc.)³¹ ou à l'intimidation dans certains cas (blocage, contrainte, etc.)³². Le cas échéant, de tels actes devraient faire l'objet d'un signalement à la police qui est alors tenue d'intervenir. En pratique cependant, les employeurs recourent en priorité – au moins dans un premier temps – au droit civil et aux injonctions en particulier. Cette procédure leur offre en effet de multiples avantages (A) qui leur permet d'encadrer beaucoup

27. *Observation générale n° 37 (2020) sur le droit de réunion pacifique* (art. 21), CCPR/C/GC/37, 17 septembre 2022, par. 36 et 37.

28. Dans l'affaire *Shane c. Lupovich* [1942] 4 DLR 390, le juge Barclay affirme ceci : « *An injunction should be the last, not the first remedy. If any breaches of a criminal law occur, the police are there to enforce order* ». Voir Bora Laskin, « Case and Comment », *Canadian Bar Review*, 85 (1942), 885–887, <https://canlii.ca/t/t7p4>.

29. *Code criminel*, LRC 1985, ch. C-46, art. 268 et suivants.

30. *Code criminel*, LRC 1985, ch. C-46, art. 430 et suivants.

31. *Code criminel*, LRC 1985, ch. C-46, art. 264 et suivants.

32. *Code criminel*, LRC 1985, ch. C-46, art. 423(1). À noter l'exception en matière de piquetage : « (2) Ne surveille ni ne cerne, au sens du présent article, celui qui se trouve dans un lieu, notamment une maison d'habitation, ou près de ce lieu, ou qui s'en approche, à seule fin d'obtenir ou de communiquer des renseignements. »

plus facilement, rapidement et strictement (B) le droit de piqueter, pourtant récemment consacré par la Cour suprême comme un droit fondamental (C).

A. Le recours aux injonctions en question

L'injonction est un ordre judiciaire de faire ou de ne pas faire quelque chose³³, ou pour reprendre la définition du *Code de procédure civile* (C. proc. civ. ou CPC) : « l'injonction est une ordonnance de la Cour supérieure » (art. 509).

En matière de conflit du travail, nous verrons que la liste des ordres qui peuvent être émis par les juges est très longue. Le plus souvent cependant, ils ordonnent de *cesser et de s'abstenir* d'occuper, de bloquer, de molester, d'intimider, de nuire, etc. En cas de non-respect, le contrevenant s'expose à des poursuites pour outrage au tribunal, à des amendes ou même à l'emprisonnement³⁴. En pratique, de telles poursuites en cas de conflit de travail, surtout les sanctions, sont rares³⁵. La crainte de la sanction pour outrage – qui s'ajoute à celle de potentielles sanctions criminelles ou, plus sûrement encore, à des sanctions disciplinaires prises par l'employeur (la suspension, voire le congédiement) – semble suffisante pour assurer l'efficacité du dispositif et le respect des ordres judiciaires dans la plupart des conflits ouvriers³⁶.

33. Marc-André Landry et Joël Larouche, « Fascicule 10 – Injonction interlocutoire » dans *Procédure civile II – JCQ* (Toronto : Lexisnexis Canada, 2015), par. 1.

34. *Code de procédure civile du Québec*, ch. C-25.01, art. 62.

35. Simplement à titre d'exemple, voir *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Caron*, 2015 QCCS 2157 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj2sq>; affaire annulée en appel, *Caron c. Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc.*, 2016 QCCA 564 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gp485>; *Louisiana – Pacific Canada ltée c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, 2003 QCCS 39330 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/64mb>.

36. Cette stratégie judiciaire a cependant déjà montré ses limites en cas de forte mobilisation syndicale ou de grèves étudiantes. Ainsi, il est désormais bien établi que c'est précisément le non-respect des injonctions et la violence sur les piquets de grève qui ont contraint le gouvernement à adopter les dispositions anti-briseurs de grève en 1977. Un document de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) rappelle à ce sujet que, en 1976, le Congrès « avait battu tous les records en invitant à défier trois injonctions ». Aussi, lors de la grève étudiante du printemps 2012, le juge en chef de la Cour supérieure, après avoir encouragé les étudiants et les étudiantes à déposer massivement des requêtes en ordonnance d'injonction contre les étudiants et les étudiants grévistes, a finalement dû demander au gouvernement de trouver une solution politique. Bref, pour reprendre la formule récente d'une juge de la Cour supérieure, « l'intervention des tribunaux est parfois susceptible d'être un remède pire que le mal auquel on cherche à remédier ». Voir CSN, *Chronique historique : le grand brasse camarade (1966–1982)*, consulté le 20 avril 2024, <https://www.ccqca.csn.qc.ca/2018/12/03/chronique-historique-le-grand-brasse-camarade-1966-1982/>; Christiane Desjardins, « Grève étudiante : le juge en chef s'en mêle », *La Presse*, 2 mai 2012, consulté le 2 juin 2024, <https://www.lapresse.ca/actualites/dossiers/conflit-etudiant/201205/02/01-4521224-grève-etudiante-le-juge-en-chef-sen-mêle.php>; Philippe Tesceira-Lessard, « Injonctions – Le travail des tribunaux est perturbé », *La Presse*, 14 mai 2012, consulté le 2 juin 2024, <https://www.lapresse.ca/actualites/>

Aussi, comme l'ont déjà montré Judy Fudge et Eric Tucker, les employeurs canadiens ont très tôt su mobiliser adroitement et méthodiquement cette procédure civile pour interdire ou encadrer strictement les piquets de grève³⁷. Au début du xx^e siècle, il s'agissait notamment de contourner la révision du *Code criminel* de 1892 qui supprimait l'infraction criminelle du piquetage pacifique; cette modification rendait alors le recours aux forces de l'ordre plus difficile, à défaut de voies de fait par exemple. Le recours au droit civil leur a permis d'étendre l'infraction criminelle de « molester et d'intimider » à toute tentative, « verbale ou autre, de dissuader d'autres travailleurs de continuer ou d'accepter un emploi³⁸ ». En d'autres termes, malgré l'abrogation de l'infraction criminelle, les ordonnances d'injonction permettaient notamment d'interdire ou d'encadrer strictement le piquetage, même le plus pacifique.

Par la suite, pendant des années, de nombreux juristes mettront en doute, voire pour certains, dénonceront le raisonnement juridique suivi par les tribunaux canadiens pour légaliser cette pratique judiciaire. Simplement à titre d'exemple, Jacob Finkelman, en 1938, qualifie le raisonnement juridique des magistrats en matière d'ordonnance d'injonction lors de conflit de travail d'« instinctif [...] plutôt que proprement juridique et impartial³⁹ »; en 1948, Bora Laskin, futur juge en chef de la Cour suprême, considère, quant à lui, que les affaires de piquetage « dont les tribunaux canadiens ont été saisis au cours du dernier quart de siècle constituent un véritable paradis de confusion en ce qui concerne toute théorie cohérente de la responsabilité⁴⁰ ». Aujourd'hui encore, Judy Fudge et Eric Tucker estiment que le piquetage en Colombie-Britannique est « régi par un amalgame désordonné de droit commun, de droit civil et de droit pénal⁴¹ ». Au Québec, des avocats syndicaux tentent encore, parfois, de s'opposer aux requêtes en ordonnance d'injonction en faisant valoir que les voies de fait ou les méfaits « relèvent du droit criminel et [que] les demandresses possèdent un recours en vertu du Code criminel ». Mais

justice-et-faits-divers/201205/14/01-4525018-injonctions-le-travail-des-tribunaux-est-perturbe.php; Finn Makela, « La démocratie étudiante, la grève étudiante et leur régulation par le droit », *Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke*, 44, n° 2-3 (2014), 307; pour la citation, voir *Medvedovsky c. Solidarity for Palestinian Human Rights McGill (SPHR McGill)*, 2024 QCCS 1518 (CanLII), <https://canlii.ca/t/k4df5>.

37. Judy Fudge et Eric Tucker, *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900–1948* (Toronto : University of Toronto Press, 2004), 18 et suivantes.

38. Judy Fudge et Eric Tucker, *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900–1948* (Toronto: University of Toronto Press, 2004) 18 et suivantes.

39. Jacob Finkelman, « The Law of Picketing in Canada: I », *University of Toronto Law Journal*, 2, n° 1 (1937), 80.

40. Bora Laskin, « Labour Law: 1923–1947 », *Canadian Bar Review*, 26, n° 1 (1948), 286 et 294, <https://canlii.ca/t/t4r8>.

41. Judy Fudge et Eric Tucker, « Everybody Knows What a Picket Line Means: Picketing Before the British Columbia Court of Appeal », *BC Studies*, 162, n° 53 (2009), 483.

ces arguments sont rejetés au motif notamment que « le recours à l'injonction demeure permise lorsqu'une conduite criminelle porte atteinte à des droits privés ou cause préjudice à une personne⁴² » sans plus de justification.

Mais si ces recours ont toujours été vivement critiqués par les syndicats, la pratique n'a jamais été abandonnée par le patronat ni remise en cause par les tribunaux ou le législateur. Et de fait, la procédure présente encore aujourd'hui, grosso modo, les mêmes avantages pour le patronat qu'au début du xx^e siècle, avantages qui ont été bien détaillés et dénoncés dans une étude réalisée par Suzanne Handman et John Leopold en 1979⁴³. Tout d'abord, à l'inverse des procédures pénales en matière de violence, qui peuvent durer des mois, voire des années, la procédure d'injonction est toujours très rapide, quelques jours au maximum. À la fin des années 1960, dans un contexte social tendu et au moment où les centrales syndicales réclament l'abrogation de l'injonction en cas de grève ou de lockout, Pierre Letarte, juge à la Cour supérieure, insiste sur cet avantage, à tout le moins pour le patronat :

Laisser entendre que le Code criminel suffit [...] s'est se moquer de la vérité. En lui-même, le Code criminel est, à toute fin pratique, impuissant à empêcher le piquet de récidiver, tandis que l'injonction permet, au besoin, de ramener à l'ordre toute personne qui s'entête... Les délais de la procédure criminelle sont si longs, d'ordinaire, que le sort du prévenu est fixé longtemps après la fin de la grève. S'il n'y avait que le recours criminel, ce serait l'anarchie⁴⁴.

L'injonction présente également l'avantage de cibler l'ensemble des travailleurs, des travailleuses et des syndicats en grève ou en lockout, contrairement à la procédure criminelle, individualisée. Elle oblige ainsi tous les travailleurs et les travailleuses en arrêt de travail à se conformer immédiatement à une décision judiciaire, potentiellement pour des actes commis par d'autres. Elle contraint également les syndicats à contrôler leurs membres et à veiller au respect des injonctions sous peine de sanction financière ou de poursuites des dirigeants. En cas d'urgence, comme au début du siècle, les magistrats peuvent toujours émettre une injonction *ex parte*, sans les parties, et donc, sans contestation possible. Aussi, à la différence d'une procédure criminelle où les faits doivent être prouvés, l'apparence de droit suffit pour obtenir une injonction. Enfin, une fois l'injonction obtenue – même si elle est temporaire, une dizaine de jours en général – elle peut facilement être renouvelée et prolongée par une ordonnance de sauvegarde. Il est ainsi exceptionnel qu'elle soit l'objet d'un jugement au fond avant la fin du conflit. Cela signifie qu'à l'issue du conflit, l'*acte fautif*, les actes de violence, de

42. Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-Saint-Jean (csd), 2013 QCCS 5225 (CanLII), par. 53–54, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g1nck>; Paul-Arthur Gendreau, France Thibault, Denis Ferland, Bernard Cliche et Martine Gravel, *L'injonction*, (Québec, Cowansville : Yvon Blais, 1998).

43. Suzanne Handman et John Leopold, « The Legality of Picketing », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 34, n° 58 (1979), 158, 173.

44. Pierre Letarte, « Encore l'injonction! », *Les Cahiers de droit*, 9, n° 3 (1968), 417, 421.

vandalisme, d'intimidation et d'intrusion qui sont reprochés aux travailleurs et qui ont justifié l'émission d'une ordonnance d'injonction ne sont presque jamais établis juridiquement⁴⁵.

Bref, compte tenu de ces avantages, l'injonction est ainsi, encore aujourd'hui, l'un des principaux moyens de contrôle des luttes ouvrières et, en particulier, des lignes de piquetage au Canada comme aux États-Unis⁴⁶. Certes, il arrive toujours que les employeurs recourent aux forces de l'ordre. Mais on constate une certaine réticence de ces dernières à intervenir directement étant donné qu'une telle intervention pourrait dégénérer; il s'agit là d'une approche relativement ancienne et qui ne serait pas propre aux forces de l'ordre québécoises⁴⁷. Un professeur s'offusquait ainsi en 1980 du refus des forces de l'ordre d'intervenir, y compris après qu'une injonction a été émise⁴⁸. Dans le même sens, on peut encore lire aujourd'hui dans certaines ordonnances, des témoignages d'employeurs qui se plaignent de l'inaction de la police ou qui dénoncent des interventions « sans succès »⁴⁹.

B. Les différentes catégories et les critères d'obtention d'une injonction

Il existe plusieurs catégories d'ordonnance d'injonction⁵⁰. Mais de manière schématique, il convient ici d'en distinguer trois : l'injonction provisoire; l'injonction de sauvegarde; et l'injonction interlocutoire (avant le jugement) ou permanente.

45. Suzanne Handman et John Leopold, « The Legality of Picketing », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 34, n° 158 (1979), 158, 173. (Et quand c'est le cas, à la suite d'une procédure pour outrage en particulier, il peut arriver que la Cour d'appel, bien après le conflit, considère que les faits d'intimidation ou de violence reprochés ne soient pas établis. L'injonction aura cependant rempli sa fonction pendant toute la durée du conflit.)

46. Ahmed A. White, « Workers disarmed: the campaign against mass picketing and the dilemma of liberal labor rights », *Harv. CR-CLL Rev.*, 49 (2014), 59.

47. Alan Hall et Willem De Lint, « Policing labour in Canada », *Policing & Society*, 13, n° 3 (2003), 219; David Baker, « A tale of two towns: Industrial pickets, police practices and judicial review », *Labour History* (2008), 151.

48. Noël Mallette, « Le piquetage. Étude comparée des dispositions législatives et des critères jurisprudentiels des provinces de Common Law et de la province de Québec », *Revue générale de droit*, 11, n° 2 (1980), 433.

49. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/klj18>.

50. Les dénominations auxquelles les juges font appel varient beaucoup. Simplement à titre d'exemple : « Ordonnances d'injonction provisoire pour valoir jusqu'au... » ; « Jugement (ordonnance d'injonction interlocutoire provisoire) » ; « Jugement en modification d'ordonnance... » ; « Jugement en renouvellement d'injonction provisoire... » ; « Jugement sur demande pour l'émission d'une injonction interlocutoire provisoire » ; « Ordonnance de sauvegarde » ; « Jugement sur requête pour l'émission d'une ordonnance d'injonction interlocutoire », etc.

En matière de piquetage, les requêtes les plus fréquentes sont, de loin, des requêtes d'ordonnance d'injonction interlocutoire provisoire, ou dites plus simplement « ordonnance d'injonction provisoire » (art. 509 du CPC). Celles-ci ont notamment pour particularité qu'elles ne peuvent être accordées qu'en cas d'urgence et qu'elles ne peuvent pas excéder dix jours, sauf avec le consentement des parties. En pratique, elles sont régulièrement renouvelées ou remplacées par une demande d'ordonnance de sauvegarde⁵¹. Cette dernière est, selon la Cour d'appel du Québec, « gouvernée par les mêmes critères que l'injonction interlocutoire⁵² ». Les seules distinctions sont que, contrairement à une injonction provisoire, elle repose sur une base légale distincte (art. 49 du CPC), elle doit obligatoirement être signifiée aux parties et elle doit être rendue en présence des parties. Il en est de même pour les demandes en *modification* ou en *renouvellement* d'injonction provisoire ou de sauvegarde⁵³. Enfin, les injonctions dites « interlocutoires » tout court (article 511 du CPC), ou « permanentes » sont celles qui ne sont pas rendues dans l'urgence et « pour valoir jusqu'à jugement final ». La plupart du temps, elles font suite à des ordonnances d'injonction provisoire ou de sauvegarde et elles ont pour particularité d'être davantage motivées.

Le tableau suivant sur les ordonnances d'injonction présente le résultat de notre analyse de la jurisprudence en matière de piquetage entre 2002 et 2023.

Comme on peut le voir dans notre échantillon, dans la très grande majorité des cas, les requêtes d'ordonnance d'injonction sont provisoires ou de sauvegarde, donc rendues dans l'urgence (78/103, soit 75 p. 100 des cas).

Quant aux critères visant à obtenir une injonction, ils obéissent à trois conditions communes « bien connues », pour reprendre une formule régulièrement utilisée par les juges⁵⁴, et qui sont rappelées par la Cour d'appel du Québec⁵⁵. Un quatrième critère, l'urgence, est requis uniquement pour les injonctions provisoires et les ordonnances de sauvegarde.

51. À noter que « [l']injonction se distingue de l'ordonnance de sauvegarde notamment en ce que la première vient faire cesser un acte déjà en cours, alors que la seconde assure plutôt une protection préventive »; voir Paul-Arthur Gendreau, France Thibault, Denis Ferland, Bernard Cliche et Martine Gravel, *L'injonction* (Québec, Cowansville : Yvon Blais, 1998).

52. *FLS Transportation Services Limited c. Fuze Logistics Services inc.*, 2020 QCCA 1637 (CanLII), par. 23, <https://canlii.ca/t/jc1nh>.

53. *Automobiles Roberge ltée (Beauport Hyundai) c. Syndicat national des employés de garage du Québec (CSD)*, 2009 QCCS 2184 (CanLII), par. 8 et suivants, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/23l55>.

54. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), par. 12, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

55. *FLS Transportation Services Limited c. Fuze Logistics Services inc.*, 2020 QCCA 1637 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jc1nh>; *HRM Projet Children inc. c. Devimco Immobilier inc.*, 2020 QCCA 1123 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/j9k3h>; *Groupe CRH Canada inc. c. Bearegard*, 2018 QCCA 1063 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/hspq>.

Tableau 1 : Ordonnances d'injonction en matière de piquetage entre 2002 et 2023

Catégories d'ordonnances d'injonction	Nombre d'ordonnances d'injonction
Provisoire (urgence)	58
De sauvegarde ou de renouvellement (urgence)	20
Interlocutoire ou permanente	25
Total	103

Donc, quelle que soit sa catégorie, pour qu'une injonction puisse être prononcée, il faut théoriquement que trois critères soient réunis⁵⁶. Le premier est l'*apparence de droit*. Le demandeur doit établir qu'il a un droit apparent à l'injonction recherchée. Comme le souligne la Cour d'appel, « [c]e critère est généralement peu exigeant. Il suffit que la demande ne soit ni frivole ni vexatoire⁵⁷ ». Et en matière de conflit de travail, nous le verrons, aucune demande ou presque n'est jamais considérée comme *frivole* ou *vexatoire* par les magistrats⁵⁸; le piquetage en lui-même viole *apparemment* et presque systématiquement le droit de propriété, puisqu'il cause un préjudice économique, aussi difficile soit-il à évaluer, aussi minime soit-il.

Le second élément est le *préjudice irréparable*. Le demandeur doit établir qu'en l'absence de l'injonction recherchée, il subira un préjudice sérieux et irréparable. Là encore, la seule présence d'un piquet de grève est généralement considérée comme un « préjudice irréparable » qui empêche l'employeur d'« opérer normalement son commerce » ou qui favorise « les pertes d'achalandage⁵⁹ ». Parfois, les préjudices identifiés sont très curieux. Ainsi, récemment, un juge a considéré que le piquetage empêchait l'employeur de profiter pleinement d'une grève, et, plus précisément, de profiter de l'absence

56. Pour une illustration récente, succincte et claire du raisonnement juridique suivi par les juges de la Cour supérieure en matière de conflit du travail, voir notamment *Bradken Canada Manufactured Products ltée. c. Syndicat des métallos, section locale 6506*, 2022 QCCS 5154 (CanLII), par. 9 à 13, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jwwrd>.

57. *Groupe CRH Canada inc. c. Beauregard*, 2018 QCCA 1063 (CanLII), par. 28, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/hspsq>.

58. On relèvera que, en matière de contrat public (par exemple pour suspendre un appel d'offre), la jurisprudence exige désormais *une forte apparence de droit* considérant qu'il s'agit d'une injonction mandatoire, c'est-à-dire de faire quelque chose, par opposition à une injonction prohibitive. En matière de piquet de grève, il n'est pas rare que plusieurs injonctions soient *mandatoires*, mais rien de tel n'est exigé. Voir *R. c. Société Radio-Canada*, 2018 CSC 5 (CanLII), [2018] 1 RCS 196, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/hq97b>.

59. *Luxury Hotels International of Canada c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Delta Sherbrooke (CSN)*, 2021 QCCS 3765 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jj2z8>.

des élèves pour faire les travaux dans un établissement scolaire – notamment des élèves autistes qui auraient pu être perturbés par le bruit de ces mêmes travaux⁶⁰. Bref, si des magistrats relèvent souvent que « le préjudice est difficilement évaluable », la seule présence d'un piquet de grève suffit, dans la quasi-totalité des cas, pour considérer qu'il y a un préjudice sérieux et irréparable⁶¹.

Le dernier critère est la *balance des inconvénients*; l'employeur doit alors établir « que la prépondérance des inconvénients penche en sa faveur⁶² ». Théoriquement, les juges devraient donc mettre en balance les droits des employeurs avec ceux des travailleurs et des travailleuses comme le droit de piqueter, de faire la grève et de manifester de même que le droit de réunion pacifique ou le droit à la liberté d'expression. La jurisprudence considère toutefois que, en matière d'injonction, les critères « doivent être examinés les uns par rapport aux autres selon une approche globale⁶³ ». Concrètement, cela signifie que « plus le droit du demandeur est clair, moins on exigera que le préjudice soit grave et moins on se souciera de la prépondérance des inconvénients⁶⁴ ». Et comme il y a *apparemment* toujours au moins un droit de l'employeur bafoué par la présence d'un piquet, il est exceptionnel que les juges *se soucient* des droits des travailleurs et des travailleuses pour rejeter une demande d'ordonnance d'injonction. Au mieux, au nom du droit de piqueter, des magistrats vont revoir à la baisse certaines demandes patronales considérées comme « abusives ». C'est par exemple le cas quand des employeurs demandent que les piquets soient éloignés à des dizaines, voire des centaines de mètres de leur propriété, ou demandent de limiter le nombre de personnes par piquet. Mais le plus souvent les juges considèrent que « l'analyse est simple. Le Tribunal ne voit aucun inconvénient que pourraient subir les défendeurs à respecter les conclusions recherchées », comme il a été mentionné dans une ordonnance rendue en 2023 contre des enseignantes en grève pour la défense

60. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

61. *Groupe BMTc inc. c. Unifor, section locale 145*, 2016 QCCS 1143 (CanLII), par. 4 à 17, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gnrvt2>; *Université de Sherbrooke c. Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke* (SCFP 7498), 2011 QCCS 5400 (CanLII), par. 7 à 21, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/fnhf6>.

62. Marc-André Landry et Joël Larouche, « Fascicule 10 – Injonction interlocutoire » dans *Procédure civile II – JCQ* (Toronto : Lexisnexis Canada, 2015), par. 36.

63. Marc-André Landry et Joël Larouche, « Fascicule 10 – Injonction interlocutoire » dans *Procédure civile II – JCQ* (Toronto : Lexisnexis Canada, 2015), par. 7.

64. Marc-André Landry et Joël Larouche, « Fascicule 10 – Injonction interlocutoire » dans *Procédure civile II – JCQ* (Toronto : Lexisnexis Canada, 2015), par. 7; *Bell Mobilité inc. c. Investissements AP Wireless*, 2019 QCCS 1839 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/j09lq>.

des services publics⁶⁵; on relèvera que, en l'espèce, les conclusions obtenues sont particulièrement étendues, puisque la Cour supérieure interdit notamment d'« apostropher à moins d'un mètre », d'« incommoder », de « photographier ou de filmer » les travailleurs qui franchissent les lignes de piquetage.

Enfin, lorsque la situation exige qu'une décision soit prise dans l'urgence – ce qui est le plus souvent le cas lors de grève ou de lockout – le tribunal peut rendre une décision d'injonction interlocutoire *provisoire et ex parte*⁶⁶. Il peut également rendre une ordonnance de sauvegarde, mais en présence des parties. Dans ces deux cas, en plus des trois critères de l'injonction interlocutoire, le demandeur doit prouver qu'il y a une situation urgente, *immédiate et apparente*⁶⁷. Les décideurs insistent et rappellent très régulièrement dans leurs décisions, jurisprudence à l'appui⁶⁸, que l'injonction provisoire en particulier est « une mesure extrêmement exceptionnelle et urgente », que les règles applicables « doivent s'interpréter avec beaucoup plus de rigueur et [qu']on ne devra l'accorder que dans des cas extrêmement urgents », que « s'il y a le moindre doute, la demande doit être rejetée⁶⁹ » ou que la Cour supérieure « n'émet pas d'ordonnance d'injonction à titre préventif au cas où quelque chose de purement hypothétique surviendrait dans le futur⁷⁰ ». Mais, en pratique, pour les juges, il y a presque toujours urgence; même quand les syndicats ne font rien de répréhensible, il s'agit de prévenir les débordements hypothétiques. Ainsi, par exemple, lors de la grève à l'Hôtel Delta de Sherbrooke, le décideur estime qu'il y a urgence, car, « même si les activités de piquetage ont pris fin, tout indique qu'elles sont susceptibles de reprendre en tout temps⁷¹ ».

65. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), par. 27, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

66. *Code de procédure civile du Québec*, art. 510, al. 2.

67. Marc-André Landry et Joël Larouche, « Fascicule 10 – Injonction interlocutoire », dans *Procédure civile II – JCQ* (Toronto : Lexisnexis Canada, 2015), par. 89.

68. Un jugement très souvent cité : *Société minière Louvem inc. c. Aur Resources inc.*, 1990 QCCS 3829 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1r075>; pour un exemple récent de référence, voir *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

69. *Coopérative des consommateurs de Rimouski c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Coop-IGA Rimouski (CSN)*, 2009 QCCS 4729 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/266m4>.

70. *McGill University c. Association of McGill Professors of Law (AMPL)/Association mcgillienne des professeures et professeurs de droit (AMPD)*, 2024 QCCS 1761 (CanLII), par. 28, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k4mw3>.

71. *Luxury Hotels International of Canada c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Delta Sherbrooke (CSN)*, 2021 QCCS 3765 (CanLII), par. 7, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jj2z8>. On pourrait multiplier les exemples, mais dans le même sens en 2004, « on peut craindre que des problèmes semblables à ceux qui ont été connus se produiront ». Voir

Bref, quelles que soient les exigences fixées par la jurisprudence, les magistrats accordent quasi systématiquement les requêtes d'ordonnance d'injonction demandées par le patronat, qu'elles soient provisoires, de sauvegarde ou interlocutoires, et encadrent très strictement les piquets de grève, les moyens d'action et d'expression des travailleurs et travailleuses.

C. Le droit de piqueter et ses limites

Pourtant, depuis 2002, le droit de piqueter est reconnu comme un droit protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans un arrêt désormais célèbre, dit *Pepsi-Cola*⁷², la Cour suprême a tout d'abord proposé une définition du piquetage⁷³ en insistant sur deux éléments : la « présence physique » et la « composante expressive », qui sont, selon elle, les deux éléments requis pour communiquer un appel à la solidarité et « exercer des pressions économiques ». Elle a ensuite reconnu que le piquetage – primaire ou secondaire (soit celui effectué devant d'autres entreprises que celle directement visée par le conflit de travail) – devait bénéficier de la protection donnée à la liberté d'expression garantie par la *Charte*. La Cour suprême est même allée plus loin en affirmant que le piquetage peut s'accompagner d'un « préjudice économique » pour l'employeur comme pour le public, ces coûts étant « justifiés eu égard à l'objectif supérieur de la résolution des conflits de travail et du maintien de la paix économique et sociale⁷⁴ ».

La Cour suprême précise cependant que ce droit n'est évidemment pas absolu. Il est protégé par la *Charte* « en l'absence de conduite délictuelle ou criminelle⁷⁵ ». Et comme la Cour le souligne dans le même paragraphe, « la portée d'une telle règle est vaste. Le piquetage qui contrevient au droit criminel ou qui est

Québec (Société des alcools) c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la société des alcools du Québec, 2004 QCCS 48109 (CanLII), par. 7, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1jh4r>.

72. Charles W. Smith, « “We didn't want to totally break the law”: Industrial Legality, the Pepsi Strike, and Workers' Collective Rights in Canada », *Labour/Le Travail*, 74 (2014), 90.

73. « En droit du travail, le piquetage s'entend généralement de l'effort concerté de gens qui portent des affiches dans un endroit public situé dans des lieux d'affaires ou près de ceux-ci. Le piquetage comporte un élément de présence physique qui, à son tour, inclut une composante expressive. Il vise généralement deux objectifs : premièrement, communiquer des renseignements au sujet d'un conflit de travail afin d'amener d'autres travailleurs, les clients de l'employeur frappé par le conflit ou le public en général, à appuyer la cause des piqueteurs; deuxièmement, exercer des pressions sociales et économiques sur l'employeur et, souvent par voie de conséquence, sur ses fournisseurs et ses clients (voir, par exemple, *Great Atlantic & Pacific Co. of Canada*, [1994] OLRB Rep. March 303, par. 32–33, la présidente McCormack.) » Voir *S.D.G.M.R., section locale 558, c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [2002] 1 rcs 156, par. 27, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.

74. *S.D.G.M.R., section locale 558, c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [2002] 1 rcs 156, par. 25, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.

75. *S.D.G.M.R., section locale 558, c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [6002] 1 rcs 156, par. 103, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.

assorti d'un délit particulier, comme l'intrusion, la nuisance, l'intimidation, la diffamation ou les déclarations inexactes, est interdit peu importe où il a lieu⁷⁶. »

Cette approche, « fondée sur l'acte fautif », signifie qu'il appartient alors aux tribunaux saisis de déterminer dans quel cas « le piquetage dépasse les bornes et revêt un caractère délictuel ou criminel⁷⁷ ». Comme le résumait Fernand Morin, Jean-Yves Brière et Dominic Roux, on ne sait donc pas exactement quand le piquetage est licite ou illicite, ce qui « exige que les tribunaux apprécient, dans chaque cas, les faits et gestes des participants et leurs effets à l'égard des autres salariés, de l'employeur et du public⁷⁸ ». On relèvera toutefois que depuis l'arrêt *Pepsi-Cola*, la Cour suprême a jugé dans l'affaire *Alberta (Information and Privacy Commissioner)* de 2013 que la liberté d'expression autorise les syndicats, comme les employeurs, à enregistrer des vidéos, à prendre des photos et à annoncer sur des pancartes que les images des personnes qui franchissent les lignes sont susceptibles d'être publiées sur un site Web⁷⁹.

Dans la pratique, ce qui est *fautif* ou non sur une ligne de piquetage est donc le plus souvent déterminé lorsque les juges sont saisis d'une requête en émission d'une ordonnance d'injonction et, par conséquent, dans le cadre d'une procédure civile où l'apparence de droit suffit pour obtenir l'injonction demandée. *L'acte fautif* qui justifie le strict encadrement du droit de piqueter est donc apprécié *en apparence*; il n'est jamais établi dans le cadre d'un jugement au fond. Plus précisément, dans notre échantillon par exemple, il n'y jamais eu aucun *jugement final* qui a statué sur la réalité ou non des gestes reprochés aux travailleurs et aux travailleuses qui ont justifié l'injonction, comme l'intimidation, les menaces, le blocage, l'occupation, le vandalisme, le préjudice économique causé à l'employeur, etc.

Considérant ces éléments, et à la suite de l'arrêt *Pepsi-Cola*, des avocats ont bien tenté de faire appel de ces ordonnances rendues contre les lignes de piquetage pour dénoncer la procédure, l'absence d'apparence de droit ou l'absence de réelle

76. *S.D.G.M.R., section locale 558, c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [2002] 1 rcs 156, par. 103, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.

77. *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [2002] 1 rcs 156, par. 73, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>; « Les tribunaux peuvent intervenir et protéger les intérêts des tiers ou de l'employeur frappé par le conflit lorsque le piquetage dépasse les bornes et revêt un caractère délictuel ou criminel. C'est dans ce sens que les tiers sont protégés contre le préjudice *indu* dans un conflit de travail. L'existence de délits tels que l'intrusion, l'intimidation, la nuisance et l'incitation à la rupture de contrat permet de protéger les droits de propriété et de garantir la liberté d'accès aux lieux privés. »

78. Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi et du travail* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2010), chap. IV-122.

79. *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401*, 2013 csc 62 (CanLII), [2013] 3 rcs 733, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/g1vf7>.

mise en balance des inconvénients. À titre d'exemple, en 2008, le syndicat de la scierie Valcourt inc. fait valoir, dans une requête sur permission d'appeler, que le juge de la Cour supérieure « aurait manqué aux règles de justice naturelle en ne donnant pas à l'avocat des requérants une véritable opportunité d'être entendu et que le juge de la Cour supérieure se serait départi de son impartialité en participant activement à reformuler des conclusions de la requête qui lui était présentée⁸⁰ ». Plus récemment, en 2014, le Syndicat des technologues d'Hydro-Québec a tenté de faire valoir que depuis l'affaire *Pepsi-Cola* de 2002 et l'affaire *Alberta (Information and Privacy Commissioner)* de 2013, la Cour supérieure devait revoir sa jurisprudence, notamment sur l'éventuel *préjudice* subi par les employeurs. Plus précisément, il faisait valoir que « l'entrave à l'accès aux biens et services d'un employeur dont les employés sont en grève n'est pas suffisante, à elle seule, pour imposer des limites au droit de piquetage, celle-ci devant plutôt être *substantielle et déraisonnable* ». Mais quel que soit le sérieux des moyens avancés, parfois reconnu par les juges eux-mêmes, les appels ne sont généralement pas autorisés, pour des raisons de procédure⁸¹. Comme le souligne la Cour supérieure :

Règle générale, en l'absence de circonstances exceptionnelles, la permission d'appeler de ce type d'ordonnance est refusée. Cela tient, en particulier, à leur effet limité dans le temps et au fait que le débat en appel traitera d'une question qui sera alors devenu théorique⁸².

Bref, depuis l'affaire *Pepsi-Cola*, l'acte fautif requis pour interdire ou encadrer le piquetage n'est jamais établi qu'en apparence. Les restrictions imposées par les injonctions au droit de réunion pacifique sont, quant à elles, toujours bien réelles et, le plus souvent, imposées tout au long du conflit de travail.

2. Les ordonnances d'injonction étudiées et le contexte social (2002–2023)

POUR TENTER DE SAISIR plus précisément quand le piquetage « dépasse les bornes »⁸³ ou, plus précisément, ce qui est ou non acceptable selon les juges de la Cour supérieure sur une ligne de piquetage, nous avons choisi d'analyser les jugements sur requête pour l'émission d'une ordonnance d'injonction rendus par la Cour supérieure entre 2002 et 2023, soit depuis l'arrêt *Pepsi-Cola* de janvier 2002.

80. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la scierie Valcourt (CSN) c. Scierie Valcourt inc.*, 2008 QCCA 1243 (CanLII), par. 4, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1z6ln>.

81. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (CSN) c. Société des casinos du Québec inc.*, 2009 QCCA 1034 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/23n32>.

82. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la scierie Valcourt (CSN) c. Scierie Valcourt inc.*, 2008 QCCA 1243 (CanLII), par. 3, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1z6ln>.

83. *S.D.G.M.R., section locale 558, c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 csc 8 (CanLII), [2002] 1 RCS 156, par. 73, consulté le 15 avril 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.

Dans cette partie, nous reviendrons sur la méthodologie utilisée ainsi que sur le matériau mobilisé et ses limites (A) avant de présenter certains résultats quantitatifs. Nous verrons alors que le nombre d'ordonnances d'injonction est *a priori* peu élevé, comparé au nombre de conflits de travail que connaît chaque année le Québec (B). En revanche, comme avant l'arrêt *Pepsi-Cola*, les requêtes patronales sont quasi systématiquement accordées par la Cour supérieure (C) et les jugements d'ordonnance d'injonction rendus encadrent très strictement tous les aspects du piquetage (D) en dépit du fait que, au cours de la période étudiée et selon la presse, le Québec a connu très peu de conflits violents, d'occupations ou d'actes de vandalisme ou de sabotage (E).

A. Précisions méthodologiques

Pour identifier les jugements pertinents, nous avons procédé en deux temps en mobilisant les deux principales bases de données juridiques au Québec. Dans un premier temps, sur le moteur de recherche SOQUIJ, nous avons eu recours au plan de classification et à l'entrée « travail < activités de pression » et nous avons ajouté le mot-clé « injonction ». L'intervalle de temps que nous avons entré dans le moteur de recherche était 2002-01-01/2023-12-31. Est apparu un total de 142 décisions que nous avons lues et triées. Constatant que plusieurs injonctions contre des lignes de piquetage n'étaient ni pertinentes ni indexées, nous avons procédé à une autre recherche à partir de la base de données CanLII. Pour chaque année étudiée, nous avons utilisé les mots clefs suivants : injonction, grève et/ou lockout, syndicat, piquetage et/ou piquet de grève. Après avoir lu l'ensemble des résultats, nous avons écarté un certain nombre de jugements non pertinents, par exemple ceux qui portaient sur des affaires de bornage ou de grèves étudiantes. En tout, nous avons comptabilisé et analysé 103 jugements d'ordonnance d'injonction (provisoire, de renouvellement, de modification, de sauvegarde, interlocutoire) relatifs à des lignes de piquetage entre 2002 et 2023. Ces ordonnances d'injonction concernaient 78 conflits de travail distincts. De fait, il n'est pas rare qu'un arrêt de travail soit visé par plusieurs ordonnances successives et distinctes.

Pendant, cette liste ne recoupe pas l'ensemble des jugements rendus au cours de la période étudiée. Un certain nombre d'entre eux le sont *sur le banc* et ne sont pas publiés ou ne sont pas disponibles dans les bases de données publiques. C'est du moins ce que nous pouvons déduire de la lecture de plusieurs jugements ou d'articles de presse qui font référence à des ordonnances accordées sans qu'il nous ait été possible d'en retrouver la trace dans les banques de données et d'en évaluer le nombre⁸⁴. Cependant, la règle

84. Simplement à titre d'exemple récent, voir *Fabrique de la Paroisse Notre-Dame de Montréal c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du cimetière Notre-Dame-des-Neiges (CSN)*, 2023 QCCS 3234 (CanLII), par. 10, consulté le 11 juillet 2024, <https://canlii.ca/t/jzsdv>. (« Il est à noter que le Tribunal est déjà intervenu à quelques reprises dans ce conflit de travail en émettant diverses ordonnances interlocutoires provisoires », mais ces injonctions ne sont pas disponibles sur CanLII ou SOQUIJ.)

Tableau 2 : Jugements analysés entre 2002 et 2023

Catégories de jugements	Nombre de jugements analysés
Provisoire	58
De sauvegarde ou de renouvellement	20
Interlocutoire ou permanente	25
Nombre de conflits de travail distincts	78

pour les tribunaux québécois est de publier les jugements rendus et, dans tous les cas, l'échantillon retenu nous semble suffisamment exhaustif pour que cette limite ne remette pas en cause les résultats de notre analyse.

Précisons enfin que nous avons cherché les jugements rendus par la Cour d'appel en la matière (soit sept jugements pertinents pour la même période et les mêmes mots clefs) et par la Cour suprême du Canada (soit deux résultats). Les jugements de la Cour d'appel sur le sujet traitent principalement de l'indemnisation des employeurs en cas de piquetage illégal⁸⁵, de sanctions pour outrage⁸⁶, de la compétence de la Cour supérieure⁸⁷, de griefs à la suite d'actes illégaux comme par exemple, l'interdiction pour les services paramédicaux de recourir à des déguisements comme moyen de pression⁸⁸. Les plus utiles pour notre étude sont deux jugements qui rejettent une requête pour avoir la permission de contester des ordonnances d'injonction ou de sauvegarde, dont nous avons parlé précédemment⁸⁹. Les deux arrêts de la Cour suprême pertinents sur la période étudiée sont *Pepsi-Cola* et *Alberta (Information and Privacy Commissioner)* qui portent tous les deux sur l'étendue du droit de piqueter. Enfin, nous avons analysé les jugements pour outrage qui contenaient parfois de précieuses informations sur les violences reprochées,

85. *FTQ-Construction c. N. Turenne Brique et pierre inc.*, 2022 QCCA 1014 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jr3k6>.

86. *Caron c. Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc.*, 2016 QCCA 564 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gp485>; *Nadeau-Dubois c. Morasse*, 2015 QCCA 78 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gg1df>; *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (procureur général)*, 2008 QCCA 839 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1wv84>.

87. *Syndicat International Woodworkers of America I.W.A. Canada, section locale 1-400, c. Produits forestiers Coulonge inc.*, 2003 QCCA 2563 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1fwfg>.

88. *Corporation d'Urgences-santé de la région métropolitaine de Montréal c. Syndicat du préhospitalier (CSN)*, 2022 QCCA 97 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jlzhn>.

89. *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 du SCFP-FTQ, c. Hydro-Québec*, 2014 QCCA 2376 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gfthc>; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la scierie Valcourt (CSN) c. Scierie Valcourt inc.*, 2008 QCCA 1243 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1z6ln>.

principalement à la suite des lockout à la Corporation des concessionnaires du Saguenay-Lac-Saint-Jean entre 2013 et 2016, au *Journal de Montréal* en 2010 et chez Cascades en 2005.

B. Un recours aux ordonnances d'injonction peu fréquent?

Le premier résultat de l'analyse quantitative est que le recours aux injonctions apparaît relativement peu fréquent quand on le compare, à tout le moins, au nombre d'arrêts de travail différents que connaît chaque année le Québec.

Ainsi, selon les données ministérielles recueillies entre l'année 2002 et la fin de l'année 2023, il y a eu, en moyenne chaque année, 117 arrêts de travail au Québec. C'est nettement moins que dans les années 1980, ou même dans les années 1990, où l'on comptait respectivement 289 et 140 arrêts de travail en moyenne par année⁹⁰. On soulignera cependant une nette augmentation de la conflictualité ouvrière depuis 2021.

Certes, il reste difficile d'évaluer précisément la fréquence du recours aux ordonnances d'injonction par le patronat, sachant que comme nous l'avons vu, nombre de jugements ne sont pas publiés. Toutefois pour contribuer à ouvrir la discussion sur ce sujet important, on peut faire une première estimation à partir des jugements publiés. Ainsi, entre 2002 et 2023, nous avons répertorié 103 jugements sur requête en émission d'une ordonnance d'injonction publiés pour 78 arrêts de travail différents. Selon ces données, il y aurait donc environ 3,5 arrêts de travail distincts visés par une requête, accordée ou non (78 arrêts de travail/22 années). En moyenne, il y aurait donc 3,5 requêtes pour 117 conflits par an, ce qui fait qu'environ 3 p. 100 des arrêts de travail seraient visés sur la période de temps étudiée. Même en admettant qu'il y en ait par exemple quatre fois plus, voire même cinq fois plus, ce qui nous semble constituer une estimation élevée du nombre de jugements non publiés, cela ferait 15 p. 100 des arrêts de travail visés par une requête en ordonnance d'injonctions par année sur la période étudiée. Le recours aux injonctions resterait là encore relativement peu fréquent par rapport au nombre d'arrêts de travail.

On peut donc faire l'hypothèse qu'au cours de la période étudiée, dans la grande majorité des cas, les conflits du travail se sont déroulés dans le respect des droits des employeurs et qu'il n'y a eu que très peu d'actes répréhensibles. Enfin, pour conclure sur ce point, on peut également faire l'hypothèse que les employeurs préfèrent régler certains cas de violence en dehors du système judiciaire. C'est possible et c'est sûrement le cas dans certains dossiers pour lesquels des employeurs peuvent considérer que « [l']intervention des tribunaux est parfois susceptible d'être un remède pire que le mal auquel on cherche à remédier », pour reprendre une récente formule de la Cour supérieure⁹¹. Mais

90. Québec, *Arrêts de travail – Chapitre 5*, consulté le 2 juin 2024, <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs25420#:~:text=Le%20nombre%20annuel%20moyen%20de,pour%20la%20période%202000%2D2003.>

91. *Medvedovsky c. Solidarity for Palestinian Human Rights McGill (SPHR McGill)*, 2024 QCCS

Tableau 3 : Nombre d'arrêts de travail, de requêtes contre des piquets de grève et de conflits différents visés par année*

	Arrêts de travail	Nombre de requêtes	Conflits distincts		Arrêts de travail	Nombre de requêtes	Conflits distincts
2002	109	18	12	2013	84	5	3
2003	115	8	5	2014	99	5	4
2004	132	10	8	2015	154	4	4
2005	130	15	9	2016	145	1	1
2006	43	1	1	2017	197	1	1
2007	51	0	0	2018	222	1	1
2008	86	2	2	2019	71	3	2
2009	60	8	8	2020	34	1	1
2010	69	3	3	2021	170	3	3
2011	58	6	6	2022	173	2	2
2012	68	4	4	2023	322	2	2
Total sur 22 années					2 592	103 (dont 98 accordées)	78
Moyenne par année					117	3.5	3 p. 100

* Pour réaliser ce tableau nous nous sommes appuyés sur les données du ministère du Travail sur deux sources distinctes pour la période 2002-2020 : Québec, « Les arrêts de travail au Québec – Bilan pour l'année 2020 », consulté le 2 juin 2024, https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/1763977?docref=ayUQ2-L5K_kE9_rCn70UVw; et Québec, « Bilans des arrêts de travail », consulté le 2 juin 2024, <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/bilans-statistiques-annuels/bilan-des-arrets-de-travail/>; et pour la période de 2019 à 2023, Québec, « Grèves et lock-out en cours », consulté le 2 juin 2024, <https://www.travail.gouv.qc.ca/relations-du-travail/greves-et-lock-out-en-cours/>.

globalement, c'est une hypothèse qui va à l'encontre, non seulement de plus de cent ans de pratique patronale, mais également des données disponibles sur les luttes ouvrières des deux dernières décennies.

C. Des requêtes accordées de manière quasi systématique

Le second résultat de la recherche quantitative est que la quasi-totalité (95 p. 100) des requêtes du patronat pour l'émission d'une ordonnance d'injonction ont été accordées, totalement ou en partie.

Sur les 103 jugements analysés, seules cinq requêtes patronales ont été entièrement rejetées. Ce n'est pas une surprise. Déjà en 1942, le futur juge en chef de la Cour suprême, Bora Laskin, dénonçait des ordonnances accordées automatiquement, de véritables copier-coller des demandes patronales, disait-il, qui limitaient de manière totalement disproportionnée le nombre de piquets de grève, souvent sans argumentaires⁹². Presque 70 ans plus tard, en 2009, le juge Yves-Marie Morissette de la Cour d'appel du Québec, constate à son tour que la plupart du temps les injonctions apportent certes « ici et là quelques nuances », mais « reprennent la teneur essentielle des conclusions » demandées par le patronat⁹³.

Il est ainsi exceptionnel qu'une demande d'injonction patronale soit rejetée (5/103); au mieux, elle sera amendée pour augmenter le nombre de piquets de trois à cinq ou pour réduire la distance demandée de dix mètres à trois mètres, par exemple. Ces rares jugements de rejet révèlent cependant la marge d'appréciation dont peuvent disposer les magistrats, que ce soit pour apprécier l'urgence, l'apparence de droit, le préjudice ou la balance des inconvénients. Ils montrent également à quel point la simple présence des piquets *nuit* au patronat qui n'hésite pas à recourir au tribunal avec des arguments que certains et certaines n'hésiteraient pas à qualifier de *frivoles*. Pour illustrer ces points, on prendra ici deux exemples⁹⁴.

1518 (CanLII), par. 1, <https://canlii.ca/t/k4df5>.

92. Bora Laskin, « Case and Comment », *Canadian Bar Review*, 85 (1942), 885–887, <https://canlii.ca/t/t7p4>. (« *The terms of the injunction were copied from the pleadings of the employers' solicitors.* »)

93. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (CSN) c. Société des casinos du Québec inc.*, 2009 QCCA 1034 (CanLII), par. 4, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/23n32>.

94. La troisième injonction a été rejetée pour un vice de procédure, l'employeur n'ayant pas saisi le bon tribunal. L'employeur contestait le droit de faire la grève, ce qui relève de la compétence du TAT, et non l'un de ses droits découlant de l'application du droit commun qui relève de la compétence de la Cour supérieure. *Centre de services scolaires des Affluents c. Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)*, 2021 QCCS 1288; la quatrième a été rejetée en l'absence de « droit clair », car « il n'y a rien qui est reproché » aux syndicats en question. Voir *Québec (procureur général) c. Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2005 QCCS 23387 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/113ln>; et enfin, la cinquième a été rejetée au motif que les faits reprochés n'existaient plus. Voir *Terrebonne*

Tableau 4 : Nombre de requêtes accordées par rapport au nombre de requêtes refusées

Catégories de requêtes	Nombre de requêtes	Requêtes accordées	Requêtes refusées
Provisoire	58	56	2
De sauvegarde ou de renouvellement	20	20	
Interlocutoire	25	22	3
Total	103	98	5
Pourcentage	100 p. 100	95 p. 100	5 p. 100

Dans la première affaire, en 2008, lors de la grève de la compagnie Scepter Aluminum au Saguenay, sous-traitant de l'entreprise minière multinationale Rio Tinto, un magistrat rejette la demande d'injonction environ trois mois après le début de la grève en soulignant que, certes, « il y a eu des gestes déplacés, voire même illégaux de posés », mais « il s'agit d'événements mineurs, sans conséquence réelle sur la sécurité des gens et des biens ». Et même si « l'intervention policière a été requise [...] cela a suffi à rétablir l'ordre [et] rien dans la preuve ne permet de croire à l'imminence d'une répétition des actes reprochés ou d'une escalade appréhendée d'incidents de la nature de ceux dénoncés⁹⁵ ». Selon le magistrat, il semblerait que les incidents « ont pu occasionner des inconvénients à la demanderesse. Mais que serait le droit de grève sans inconvénient de part et d'autre⁹⁶? » La grève va durer six mois et se conclura, selon le président du syndicat, par « une victoire totale », tout particulièrement semble-t-il en matière salariale⁹⁷.

Dans la deuxième affaire concernant la grève à l'épicerie IGA de Rimouski en juillet et en août 2009, l'employeur reproche au syndicat d'avoir organisé « un dîner aux hot dogs avec chapiteau, tables et BBQ sur une parcelle de terrain

(Ville de) c. SCFP, section locale 1009, 2014 QCCS 1400 (CanLII), par. 20, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g6gqk>.

95. *Compagnie Scepter Aluminum (secteur d'opération - Saguenay) c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2004, (Syndicat des travailleurs de Scepter (FSSA))*, 2008 QCCS 2414 (CanLII), par. 4, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1x9kh>.

96. *Compagnie Scepter Aluminum (secteur d'opération - Saguenay) c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2004, (Syndicat des travailleurs de Scepter (FSSA))*, 2008 QCCS 2414 (CanLII), par. 35, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1x9kh>.

97. « Grève terminée », *Radio Canada* (Québec), 16 septembre 2008, consulté le 2 juin 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/411331/cepter>.

gazonné située entre le stationnement du magasin de la demanderesse et le trottoir municipal » et d'avoir bloqué quatre places de stationnement⁹⁸. Après avoir relevé que tout s'était déroulé dans le calme, la Cour rejette la requête au motif qu'« il n'y a ni escalade ni crainte d'une échauffourée prévisible » et qu'il n'y a aucune urgence. Après six semaines de grève, l'entente sera finalement adoptée à une petite majorité de 58 p. 100 et à des gains bien inférieurs à ceux espérés par beaucoup⁹⁹.

Bref, les juges disposent d'un important pouvoir discrétionnaire. Il est cependant exceptionnel qu'ils en fassent usage. Au mieux, ils ou elles rejettent ou corrigeront certaines demandes jugées « abusives », le plus souvent celles concernant le nombre et la distance des piquets.

D. Des pièges à outrages : la portée exceptionnelle des ordonnances

Le troisième résultat de cette recherche quantitative est la portée exceptionnelle de la quasi-totalité des ordonnances d'injonction accordées. Là encore, ce n'est pas un résultat très surprenant en ce sens qu'il s'inscrit dans une longue tradition judiciaire, comme le soulignait et le dénonçait encore une fois Bora Laskin dès 1942 :

Si les syndicats se plaignent de l'utilisation de l'injonction, en particulier de l'injonction interlocutoire, ils ont encore plus de raisons de se plaindre de la portée de cette injonction. Les tribunaux canadiens ne sont peut-être pas allés aussi loin à cet égard que certains tribunaux des États-Unis, mais l'interdiction d'activités normalement légales n'est pas une caractéristique anormale¹⁰⁰ [notre traduction].

Et encore aujourd'hui, les ordonnances accordées (98/103) pendant la période étudiée réglementent à peu près tout l'éventail des activités associatives¹⁰¹ et expressives¹⁰² garanties constitutionnellement d'une action syndicale sur une ligne de piquetage.

Ainsi, comme au XIX^e ou au milieu du XX^e siècle, certaines demandes patronales n'ont ni plus ni moins pour finalité que de supprimer toute visibilité ou toute forme d'expression : elles visent à « paralyser complètement tous les actes possibles des requérants, qu'ils soient légaux ou illégaux » [notre

98. *Coopérative des consommateurs de Rimouski c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Coop-IGA Rimouski (CSN)*, 2009 QCCS 4729 (CanLII), par. 2 et 3, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/266m4>.

99. « Fini la grève au IGA de Chicoutimi », *TVA Nouvelles* (Québec), consulté le 2 juin 2024, <https://www.tvanouvelles.ca/2009/08/11/fini-la-greve-au-iga-de-chicoutimi>.

100. Bora Laskin, « Case and Comment », *Canadian Bar Review*, 85 (1942), 885–887, <https://canlii.ca/t/t7p4>.

101. *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (procureur général)*, 2015 CSC 1 (CanLII), [2015] 1 RCS 3, par. 43, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gfxx9>.

102. *Libman c. Québec (procureur général)*, 1997 CSC 326 (CanLII), [1997] 3 RCS 569, par. 31, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1fr08>.

Tableau 5 : Actes réglementés par les injonctions

Catégories d'actes réglementés par les injonctions	Nombre d'actes
Toute forme d'obstruction, de blocage des voies d'accès à la propriété et d'entrave à ces dernières	84
Toute forme de violence, de molestation, de bousculade, d'intimidation, de menace, de harcèlement, d'injure, de gêne, d'impolitesse, de désagrément, etc.	78
Toute présence de piqueteurs sur la propriété du défendeur	78
Toute fixation d'un nombre limité de piqueteurs et/ou d'une distance à ne pas dépasser	72
Toute fixation d'une distance	65
Toute forme de nuisance à l'activité de l'entreprise par les défendeurs	52
Toute forme de dommage, de vandalisme quant aux biens du défendeur	52
Autres actes : tout retrait d'installations, de voitures, de roulottes, d'ouvrages, de pancartes, d'autocollants; toute présence de bruit et toute forme de filature; toute forme d'utilisation de documents, de photographies, de films, de drones, etc.	64
Toute information par le syndicat à ses membres sur l'ordonnance et/ou sur le respect de celle-ci	84

traduction], pour reprendre la formule du juge Barclay dans l'affaire *Shane c. Lupovitch* de 1942¹⁰³.

À titre d'exemple, il est fréquent que le patronat demande et obtienne que les piqueteurs cessent de nuire aux activités de l'employeur. Il s'agit là d'une exigence potentiellement sans limite au point que, dans un jugement de 2016, la Cour d'appel a tenu à rappeler que, conformément à l'arrêt *Pepsi-Cola*, « [d]ans la mesure où le piquetage respecte les droits de l'employeur, il peut nuire aux activités normales et légitimes de l'employeur ». Si le raisonnement suivi ici ne permet pas de savoir ce qui peut nuire tout en respectant les droits de l'employeur, il n'en demeure pas moins que la Cour d'appel a ainsi rejeté une demande d'injonction visant à interdire de « nuire aux activités » de l'employeur¹⁰⁴. Ceci dit, malgré ce jugement de la Cour d'appel, les employeurs

103. *Affaire Shane c. Lupovich* [1942] 4. D.L.R. 390, présidée par le juge Barclay et citée dans Bora Laskin, « Case and Comment », *Canadian Bar Review*, 85 (1942), 885–887, <https://canlii.ca/t/t7p4> (« *It is in a sort of blanket form, copied from the conclusions of the petition prepared by the respondents' attorneys, with the effect of paralyzing completely all possible acts of the appellants, legal or illegal.* »)

104. *Groupe BMTc inc. c. Unifor, section locale 145*, 2016 QCCS 1143 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gnr2>.

continuent toujours d'obtenir des injonctions enjoignant les piqueteurs à cesser de *nuire* à l'employeur¹⁰⁵.

Certaines injonctions peuvent a priori sembler logiques et être de simples rappels des droits des employeurs, comme le fait de ne pas occuper, de ne pas bloquer, de ne pas empiéter, de ne pas intimider, etc. Toutefois, les libertés d'expression ou de réunion pacifique peuvent autoriser des exceptions importantes qui ne sont jamais, ou presque, prises en considération. Simplement à titre d'exemple, dans un récent jugement, le Tribunal administratif du travail a reconnu que des travailleurs et des travailleuses pouvaient manifester sur les lieux du travail :

Certes, une manifestation qui se déroule sur les lieux du travail peut déranger, voire occasionner son lot de désagréments. Cependant, elle ne devient pas illégale pour autant¹⁰⁶.

Enfin, les ordonnances réglementent de nombreuses autres particularités comme le nombre de piqueteurs autorisés par entrée, la distance et le lieu du piquetage, le bruit (parfois en fixant un nombre de décibels), l'usage de flûtes, d'appareil photos, de drones, la pose d'autocollants, le contenu des messages, etc. De telles pratiques peuvent parfois être intimidantes. Mais on relèvera qu'il n'est pas rare que la Cour supérieure ou la Cour d'appel jugent du contraire des mois, voire des années après la fin du conflit¹⁰⁷.

Quoiqu'il en soit, pour chacun de ces motifs, les employeurs peuvent ensuite, s'ils le souhaitent, poursuivre les travailleurs en outrage pour s'être regroupés à un moment donné, à cinq au lieu de quatre sur un piquet de grève, pour avoir installé une pancarte, pour avoir fait trop de bruit, pour avoir filmé d'un peu trop près, etc. En d'autres termes, pour reprendre la formule d'un avocat, certaines de ces injonctions sont de véritables « piège[s] à outrages¹⁰⁸ ».

E. Un contexte de reflux des luttes ouvrières et des actes de violence

L'émission quasi automatique des ordonnances d'injonction et leur portée exceptionnelle, bref, les restrictions imposées aux libertés d'expression et de

105. Par exemple, *Bradken Canada Manufactured Products ltée c. Syndicat des métallos, section locale 6506*, 2022 QCCS 5154 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jwwrd>.

106. *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre universitaire de santé McGill*, 2022 QCTAT 4304 (CanLII), par. 89, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/js3sz>; voir également *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Pépin*, 2010 QCCRT 42 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/27vz4>.

107. Pour le bruit et les vidéos, voir *Caron c. Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc.*, 2016 QCCA 564 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gp485>; Pour la pancarte, voir *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Thibeault*, 2016 QCCA 557 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gp46k>.

108. *Cascades Canada inc. c. Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière (usines de pâtes)*, 2005 QCCS 11067 (CanLII), par. 9, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1k4rc>.

réunion pacifique, contrastent avec les données disponibles sur la violence des conflits du travail au cours de la période étudiée (2002-2023).

De fait, il est certain que les deux dernières décennies ne marqueront pas l'histoire des luttes ouvrières par leur conflictualité, l'intensité de la lutte des classes et la violence des conflits du travail au Québec¹⁰⁹. C'est du moins ce que permet d'établir une revue de presse centrée sur les principales grèves et lockout documentés dans les médias¹¹⁰. Il est évidemment impossible ici de revenir sur tous ces conflits, mais il nous semble important de présenter brièvement certains d'entre eux, incontournables selon les médias québécois, pour illustrer ce constat et mettre en contexte les actes de violence dénoncés dans les jugements étudiés entre 2002 et 2023.

Tout d'abord, entre 2002 et 2010, même les conflits ouvriers les plus importants, les plus longs, les plus intenses, n'ont pas particulièrement retenu l'attention des journalistes, et il est rare qu'ils relèvent des actes de violence physique quelconques. De fait, ces années sont marquées par une baisse quasi continue du nombre d'arrêts de travail et par un record atteint en 2007 avec 43 arrêts de travail seulement pour l'ensemble du Québec; c'est presque aussi peu qu'en 2020, lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19, avec 34 arrêts de travail répertoriés (voir tableau 4).

En fait, ces années ont surtout été marquées par plusieurs lockout déclenchés par Pierre-Karl Péladeau, président de l'empire médiatique Québecor inc. et détenteur de l'une des plus grandes fortunes du Québec¹¹¹. Parmi ceux-ci, on doit d'abord mentionner le lockout des 2 200 employés et employées de Vidéotron – une compagnie d'accès à Internet. Le conflit a duré presque un an entre 2002 et 2003, et il est établi qu'il y a eu des travailleurs de remplacement (ce qui était légal puisqu'il s'agit d'une entreprise de compétence fédérale) et des actes de vandalisme (coupures de câbles)¹¹². Les médias ne relèvent cependant pas d'actes de violence physique. Le syndicat en a toutefois relevé

109. L'Université Sherbrooke qui tient un site sur les *grandes grèves* au Québec, n'en retient que quatre durant la période étudiée (en fait, trois lockout – le premier, au *Journal de Québec* en 2007, le deuxième, au *Journal de Montréal* en 2009, et le troisième, chez Rio-Tinto en 2012 – ainsi que la grève étudiante de 2012). Voir Perspective monde, « Bilan Québec – Repère », *Les grandes grèves du Québec*, consulté le 2 juin 2024, <https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/quebec/reperes/theme/5>.

110. La recherche a été effectuée sur la base de données Eureka (qui regroupe les journaux écrits nationaux et régionaux du Québec), entre 2002 et décembre 2023. Les mots clefs suivants ont été utilisés : grève, lockout, violence, briseurs de grève, injonction, tribunal, police.

111. Comme le rappelle la professeure Léa Fontaine, Pierre-Karl Péladeau, le détenteur de l'une des plus grandes fortunes du Québec, détient probablement le record d'avoir imposé quatorze lockout en quatorze ans de direction. Léa Fontaine, « Abus de lockout, abus de pouvoir », *À Bâbord*, n° 74 (avril-mai 2018), <https://www.ababord.org/Abus-de-lock-out-abus-de-pouvoir>.

112. *Parenteau c. R.*, 2007 QCCA 71 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1qcrf>.

certains, dont *une charge* d'un briseur de grève avec une voiture bélier contre une ligne de 40 piqueteurs¹¹³.

Quatre ans plus tard, en 2007–2008, ce sont les 252 salariées et salariés du *Journal de Québec* qui sont mis en lockout par le biais de Québecor inc. durant quatorze mois, alors que l'année suivante, c'est au tour des 253 salariées et salariés du *Journal de Montréal*. Ce conflit va durer 25 mois, entre 2009 et 2011. Pour ces deux derniers et très longs conflits, l'action qui retient le plus l'attention des médias est l'occupation de dix minutes des bureaux de la rédaction du *Journal de Montréal*, par quelques dizaines de manifestantes et manifestants, orchestrée de « main de maître » par une organisatrice syndicale, sous le regard des caméras, comme le dénoncera plus tard une juge saisie d'une requête pour outrage au tribunal¹¹⁴. Cependant, la même juge constatera plus tard qu'« il n'y a pas eu d'échauffourée ou de grabuge » et que « personne n'a été blessé physiquement », tout en condamnant la centrale syndicale à une amende de 10 000 \$, les dirigeants syndicaux à une amende de 1 500 \$ et des dizaines de manifestantes et manifestants à une amende de 750 \$ ou de 500 \$ pour intimidation ou non-respect d'une ordonnance. Nous y reviendrons¹¹⁵.

À partir des années 2010, la conflictualité sociale occupe une place plus importante dans les médias avec, en particulier la grève étudiante du printemps et de l'été 2012 contre la hausse des frais de scolarité. Pendant les six ou sept mois que dure le conflit, les journaux se font souvent l'écho de la violence des étudiantes et étudiants sur les lignes de piquetage même si, plus tard, ce sont surtout la violente répression policière et la judiciarisation à outrance du conflit qui seront documentées et établies¹¹⁶. Du côté du mouvement ouvrier, on peut mentionner la grève illégale dans l'industrie de la construction en octobre 2011, qui a été déclenchée contre la suppression du placement syndical et qui, trois jours durant, va toucher l'ensemble du Québec. À la suite de cette grève, 273 recommandations de poursuites pénales ont été transmises au directeur des poursuites criminelles qui déboucheront finalement sur 124 verdicts ou plaidoyers de culpabilité pour participation à une grève illégale

113. FTQ, « Service de santé et sécurité », *Région de Québec – des grévistes de Vidéotron blessés et un scab arrêté*, consulté le 2 juin 2024, <https://ftq.qc.ca/region-de-quebec-des-grevistes-de-videotron-blessees-et-un-scab-arrete/>.

114. *Journal de Montréal, une division de l'entreprise Sun Media c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, 2010 QCCS 2426 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2b1w8>.

115. *Journal de Montréal, une division de l'entreprise Sun Media c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, 2010 QCCS 2907 (CanLII), par. 74 et 78, consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2bhcc>.

116. « Ligue des droits et libertés », *Répression, discrimination et grève étudiante : Rapport avril 2013*, consulté le 2 juin 2024, <https://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/rapport-2013-repression-discrimination-et-greve-etudiante.pdf>; « BANQ numérique », *Commission spéciale d'examen des événements du printemps 2012 – Rapport 2014*, consulté le 2 juin 2024, <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2384858>.

ou à un *ralentissement de chantier*¹¹⁷. À notre connaissance, il n'y a eu aucun verdict ou plaidoyer de culpabilité pour des actes de violence. En revanche, la centrale syndicale (FTQ-construction) a récemment été condamnée à verser plusieurs millions de dollars en dommages et intérêts aux entrepreneurs visés lors de ce conflit. Les médias rapporteront également que la Commission de la construction du Québec (CCQ) a obtenu une injonction pour faire cesser l'occupation de ses bureaux; nous n'avons cependant pas retrouvée cette injonction dans les bases de données¹¹⁸.

En 2012 également, le lockout subi par les 780 employées et employés de Rio Tinto Alcan d'Alma et mentionné précédemment, retiendra brièvement l'attention de certains médias régionaux en particulier, en raison notamment d'un fort mouvement de solidarité de la population locale envers les travailleurs¹¹⁹. L'année suivante, le lockout imposé aux 450 employés et employées de la Corporation des concessionnaires automobiles du Saguenay, qui s'est étendu de 2013 à 2016, reste à ce jour l'un des plus longs de l'histoire du Québec (trois ans), l'un des plus judiciairisés et, peut-être, en proportion du nombre de travailleurs concernés, l'un des plus coûteux pour un syndicat. Bien que les médias aient peu traité le sujet, il a été souligné que les travailleurs ont pu compter, encore une fois, sur un important mouvement de solidarité de la population locale¹²⁰. Dans la même veine, la grève chez le sous-traitant en aéronautique Delastek à Shawinigan, qui a eu lieu entre 2013 et 2016, est aussi l'une des plus longues de l'histoire ouvrière du Québec (trois ans également). L'employeur dénoncera des actes de *violence* qui auraient été commis par la cinquantaine de travailleurs concernés. Cependant, après le conflit, il sera établi judiciairement que ce même employeur a méthodiquement et systématiquement entravé le droit de grève¹²¹.

À la fin des années 2010, les données ministérielles révèlent une nette augmentation du nombre de conflits du travail. De fait, le ministère a comptabilisé 222 arrêts de travail en 2018 et 322, en 2023, soit près du double et du triple de la moyenne sur la période étudiée (117). C'est aussi à cette

117. N. Turenne *Brique et pierre inc. c. FTQ-Construction*, 2020 QCCS 1794 (CanLII), consulté le 2 juin 2024, <https://canlii.ca/t/j886k>.

118. Vincent Larouche, « Le frère de l'ex-président de la FTQ rudoyé par des manifestants », *La Presse* (Québec), 26 octobre 2011, <https://www.lapresse.ca/actualites/201110/26/01-4461571-le-frere-de-lex-president-de-la-ftq-rudoye-par-des-manifestants.php>.

119. Agence QMI, « Rio Tinto Alcan – un an après le lockout », *Journal de Montréal* (Québec), 29 décembre 2012, consulté le 11 juillet 2024, <https://www.journaldemontreal.com/2012/12/29/rio-tinto-alcan-un-an-apres-le-lockout>.

120. Sophie Gagnon-Bergeron, Annie Maisonneuve, « Sauter une page de notre histoire », *À Babord* (2018), <https://www.ababord.org/Sauter-une-page-de-notre-histoire>.

121. Lia Lévesque, « Trois ans plus tard, la grève chez Delastek est terminée », *La Presse* (Québec), 9 mars 2018, consulté le 19 janvier 2024, <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/transports/201803/09/01-5156705-trois-ans-plus-tard-la-greve-chez-delastek-est-terminee.php>.

époque que certains conflits retiennent davantage l'attention des médias, notamment en raison de la dénonciation de gestes violents. Parmi ceux-ci, on doit mentionner la grève illégale des grutiers en 2018¹²², le lockout des 700 employés et employées de la multinationale étatsunienne Alcoa, soit l'aluminerie de Bécancour (ABI) en 2018¹²³, la grève des 1 200 débardeurs au port de Montréal en 2020¹²⁴ et le lockout des 90 débardeurs au port de Québec en 2022–2024 (toujours en cours)¹²⁵, au sujet desquels événements les journaux évoquent des « pressions », des « voies de fait » ou des « bousculades ». Dans les deux derniers cas, il s'agit d'entreprises de compétence fédérale pour lesquelles les dispositions anti-briseurs de grève ne s'appliquaient pas.

Enfin, la dernière année étudiée, soit l'année 2023, est marquée par une « mobilisation historique » dans le secteur public, du jamais vu en Amérique du Nord depuis 1983, selon les centrales syndicales québécoises¹²⁶, soit une grève de cinq semaines, déclenchée par les 65 000 enseignantes de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et une grève de onze journées déclenchée par les 450 000 membres du Front commun (notamment dans le domaine de la santé et de l'éducation) pour la défense du service public québécois. Le bilan de cette mobilisation, à 75 p. 100 féminine, reste à faire. On se contentera ici de mentionner que, à notre connaissance, aucun acte de violence n'a été rapporté. Les principales actions qui ont retenu l'attention des médias sont les blocages de quelques heures des ports de Québec et de Montréal qui ne donneront pas lieu à des demandes d'injonction¹²⁷. On rappellera également que la Commission scolaire de Montréal obtient alors une ordonnance d'injonction

122. Radio Canada, « Les grutiers refusent de rentrer au travail », 22 juin 2018, consulté le 2 juin 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1108623/grutiers-chantiers-syndicats-quebec-tribunal-travail>.

123. Martin Lafrenière, « ABI : la direction porte plainte à la police », *Le Nouvelliste*, 22 octobre 2018.

124. « Le SPVM enquête sur des violences liées au conflit au port de Montréal », *Radio Canada* (Québec), 30 juillet 2020, consulté le 2 juin 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1723363/ greve-debardeurs-agression-violence-port-montreal>. (« Il y a des gens qui se sont fait frapper au visage, des gens qui se sont fait voler leur téléphone. Il y a des gens qui se sont fait voler leur portefeuille. »)

125. Louis-Simon Lapointe, « Le conflit au port de Québec s'envenime », *Radio Canada* (Québec), 22 novembre 2022, consulté le 2 juin 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1934746/conflit-debardeurs-piquetage-emploi-bateau>. (« Pneus crevés, intimidation, plaintes à la police, la tension est forte dans le conflit opposant la Société des arrimeurs de Québec à ses syndiqués. »)

126. « Front commun », *Aujourd'hui, on écrit l'Histoire* <https://www.frontcommun.org/ greve-historique/>.

127. « La FAE multiplie les coups d'éclat un peu partout au Québec », *Radio Canada* (Québec), 21 décembre 2023, consulté le 2 juin 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2036611/blocage-port-montreal-quebec-fae>.

contre les lignes de piquetage afin de laisser passer des ouvriers pour réaliser des rénovations qui, sans la grève, n'auraient pu, semble-t-il, être effectuées¹²⁸.

Pour conclure sur cette mise en contexte, trois éléments retiennent notre attention. En premier lieu, les actes de violence ont été très rares, tout comme les requêtes en ordonnance d'injonction; même à la fin des années 2010, quand le nombre d'arrêts du travail augmente considérablement, les recours au tribunal restent rares. En second lieu, ils se produisent fréquemment lors de lockout. Enfin, il nous semble pour le moins caractéristique de la période étudiée que le principal danger, le premier risque de blessures graves ou d'agressions physiques qui ressort de l'analyse des journaux, n'est pas le fait de grévistes, de briseurs de grève, de gardiens de sécurité privée, de la police, mais... de tiers. De fait, les actes criminels les plus dangereux que nous avons pu identifier dans les journaux depuis 2002 ont été le fait d'usagères ou d'usagers qui étaient furieux de ne pas pouvoir déposer leur enfant à l'école, de ne pas pouvoir acheter de l'alcool, du cannabis ou d'avoir été empêché de jouer au casino et qui ont délibérément chargé, forcé avec leur voiture, des lignes de piquetage¹²⁹.

3. Les actes de violence identifiés par les magistrats dans les ordonnances

L'APPARENCE DE VIOLENCE PHYSIQUE, de blocage, d'intimidation, de menace, de vandalisme, de sabotage, etc. est, avec les atteintes au droit de propriété (parfois violentes), le principal motif justifiant le dépôt d'une requête par le patronat, l'obtention d'une ordonnance d'injonction et l'encadrement très strict des piquets de grève par les décideurs. La notion de violence est cependant interprétée de manière très large par les décideurs et peut-être en violation des critères d'interprétation fixés par le droit de réunion pacifique (A). Car l'analyse des ordonnances d'injonction rendues contre les piquets de grève révèle que les faits reprochés, quand ils sont mentionnés, sont rarement très graves. Dans la grande majorité des cas, les *actes de violence* indiqués dans les ordonnances sont l'« intimidation » et, plus rarement, les « menaces » ou les « insultes », trois notions juridiques très floues qui offrent aux décideurs un large pouvoir discrétionnaire (B). La violence physique est quant à elle exceptionnelle (C), les actes de vandalisme, également et rarement, voire jamais, très graves (D).

128. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/klj18>.

129. Simplement à titre d'exemple, « Une demi-douzaine d'incidents depuis le début du lockout au casino Rideau-Carleton », *Radio Canada* (Québec), 2 janvier 2016, consulté le 2 juin 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/757667/incidents-lock-out-casino-rideau-carleton?depuisRecherche=true>.

A. La violence dans les ordonnances et selon le droit de réunion pacifique

De nombreuses ordonnances rendues ne sont pas motivées. C'est tout particulièrement le cas des injonctions provisoires rendues dans l'urgence dans lesquelles les décideurs peuvent simplement mentionner : « Vu la requête pour l'émission d'une injonction ...; vu les allégations, les affidavits et les pièces; vu l'apparence du droit et l'urgence; vu les représentations... Accueille la requête; Émet une ordonnance...». Dans ces cas, on ne sait rien sur les gestes ou les faits qui motivent les requêtes et qui justifient l'ordonnance et les injonctions.

En revanche, la très grande majorité des ordonnances accordées et analysées (78/98, soit 80 p. 100), qu'elles soient motivées ou non, commencent par ordonner aux syndicats et à leurs membres de cesser ou d'empêcher de « bloquer », d'« obstruer » les accès et de « molester », de « bousculer », de « menacer », d'« intimider », etc. toute personne qui désire avoir accès à l'établissement en question. Considérant que les décideurs ne peuvent statuer *ultra petita* (art. 10 du CPC), c'est-à-dire au-delà de ce qui leur est demandé, on doit en conclure que des actes de violence sont très souvent invoqués par les employeurs et qu'ils font partie de leurs principaux arguments. Car de fait, selon la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), reprise par l'Institut de santé publique du Québec, *bousculer*, *bloquer*, *obstruer* physiquement, tout comme *intimider*, *menacer* ou *insulter* sont potentiellement des « formes de violence¹³⁰».

On relèvera toutefois que le terme « violence » est rarement utilisé dans les jugements analysés. Tout au plus certains ordonnent aux salariés de « cesser ou de s'abstenir de toute forme de violence¹³¹ ». Mais le plus souvent la formule du tribunal est d'interdire aux défendeurs de « bloquer », de « molester, bousculer, intimider ou menacer toute personne désirant avoir accès aux propriétés de la demanderesse¹³² ». Parfois, ils ne font mention que de certains de ces termes.

130. Selon la définition de l'OMS, reprise par l'Institut nationale de santé publique du Québec (INSPQ), la violence est « l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès ». Voir INSPQ, *Rapport sur la violence et la santé* (Québec 2018), <https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante>.

131. *Corporation des concessionnaires automobiles du Québec c. Centrale des syndicats démocratiques (CSD)*, 2002 QCCS 35383 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, [132. *Cascades Canada inc. c. Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière \(CSN – FTFP, usine de pâtes\)*, 2004 QCCS 41472 \(CanLII\), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1j7mt>.](https://canlii.ca/t/1cbgf; 9115-8279 Québec inc., c. Centrale des syndicats démocratiques (CSD), 2003 QCCS 34894 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, https://canlii.ca/t/61ws; Barettewood inc. c. Syndicat démocratique des salariés de Barrettewood Roberval (CSD), 2009 QCCS 2970 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, https://canlii.ca/t/2488f; Rio Tinto Alcan inc. c. Syndicat des métaux, section locale 9490, 2012 QCCS 2651 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, https://canlii.ca/t/frqhs.</p>
</div>
<div data-bbox=)

Dans d'autres cas, ils rajoutent l'interdiction d'« entraver », d'« injurier¹³³ », de commettre des « actes de vandalisme ». D'autres formules, nous l'avons vu, sont encore plus larges et interdisent presque toute forme d'interaction, ce qui limite considérablement la liberté d'expression. Ainsi, des juges ordonnent de « ne pas relancer ou autrement ennuyer toute personne »¹³⁴, de « cesser ou de s'abstenir d'importuner¹³⁵ », d'« apostropher » ou d'« incommoder » quiconque¹³⁶.

À la lecture de certaines ordonnances, on se demande parfois ce qui a concrètement changé depuis la consécration du droit de piqueter par la Cour suprême en 2002. Avec de telles injonctions, il est toujours possible d'encadrer strictement les piquets de grève au motif qu'un seul gréviste présent sur un piquet *apostrophe* ou *incommoder* une autre personne. Ainsi, comme à la fin du XIX^e siècle, le piquetage en soi, même le plus pacifique, continue d'être considéré comme une menace, une forme d'intimidation, une nuisance par les employeurs ou les magistrats, ce qui justifie son interdiction ou son encadrement le plus strict. L'un des plus anciens jugements répertoriés en la matière, en 1867, en Angleterre, révèle que de simples *regards noirs* (« *black looks* ») suffisaient pour interdire un piquet de grève¹³⁷. Plus de cent ans plus tard, en 1979, Suzanne Handman et John Leopold dressaient un constat similaire¹³⁸ : la simple existence du piquet de grève pouvait toujours être considérée par les magistrats comme intimidante, voire violente¹³⁹. Et aujourd'hui encore, plus

133. *Luxury Hotels International of Canada c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Delta Sherbrooke (csn)*, 2021 QCCS 3765 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jj2z8>.

134. *Henri Sicotte inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique*, 2002 QCCS 3978 (CanLII), <https://canlii.ca/t/1cw8h>.

135. *Bradken Canada Manufactured Products ltée. c. Syndicat des métallos, section locale 6506*, 2022 QCCS 5154 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jwwrd>.

136. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), par. 32, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

137. « *Even if the jury should be of opinion that the picket did nothing more than his duty as a picket, and if that duty did not extend to abusive language and gestures... still, if that was calculated to have a deterring effect on the minds of ordinary persons, by exposing them to have their motions watched, and to encounter black looks, that would not be permitted by the law of the land (...). If the jury were satisfied that this system, though not carried beyond watching and observation, was still so serious a molestation and obstruction as to have an effect upon the minds of the work people, then they ought to find these... men guilty.* » Voir Regina c. Druitt de 1867 cité dans Jacob Finkelman, « The Law of Picketing in Canada: 1 », *University of Toronto Law Journal*, 2, n° 1 (1937), 80.

138. *Commission Hydro-Électrique de Québec c. L'Union internationale des journalistes, section locale 617 et autres*, (1968) C.S. 10 cité dans Suzanne Handman et John Leopold, « The Legality of Picketing », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 34 (1979), 158, 173.

139. Suzanne Handman et John Leopold, « The Legality of Picketing », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 34 (1979), 158, 166 (Les auteurs concluent que « *such a criterion is not*

de vingt ans après la reconnaissance par la Cour suprême du droit de piqueter, l'apparence d'*ennuyer*, de *nuire*, d'*importuner*, d'*apostropher*, voire même de *lancer des regards menaçants*¹⁴⁰ contribuent à établir un « acte fautif », un « préjudice » et à justifier une ordonnance d'injonction. En d'autres termes, c'est la présence physique, le piquetage en lui-même, par sa simple existence, qui est toujours considéré comme une violence, de l'intimidation, une menace.

Depuis le XIX^e siècle cependant, certains droits fondamentaux ayant été reconnus, toute présence physique devant une propriété privée ne peut plus être considérée en elle-même comme de la violence. C'est notamment ce qui ressort de l'analyse de la portée du droit de réunion pacifique garanti par l'article 21 du Pacte international des droits civils et politiques, par l'article 2c) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte québécoise des droits de la personne et de la jeunesse*. Ce droit « a peu été interprétée par les tribunaux¹⁴¹ », et il reste au Canada comme au Québec, pour reprendre une formule récente de la Cour d'appel du Québec, « le parent pauvre du domaine des libertés fondamentales garanties¹⁴² ». Cependant, le Comité des droits de l'homme des Nations unies, dont les travaux peuvent être considérés comme « des outils d'interprétation pertinents et persuasifs », pour reprendre une formule de la Cour suprême¹⁴³, a précisé en 2020 son contenu dans une très précieuse contribution au développement et à l'application du droit international, soit *l'Observation générale n 37*¹⁴⁴. Tout en reconnaissant que la distinction entre une réunion pacifique ou une réunion violente « n'est pas toujours claire », le Comité précise qu'il existe désormais « une présomption en faveur du caractère pacifique des réunions¹⁴⁵ », pour reprendre l'extrait cité en exergue de ce texte.

Par ailleurs, tout acte ou geste, même illégal, ne peut pas être considéré comme violent et justifier les atteintes au droit de réunion pacifique. Par exemple,

only subjective, conferring wide discretionary power to the judiciary, but also is highly arbitrary, serving to nullify the legal right to picket since it assumes a priori that there will be violence ».)

140. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Tremblay*, 2014 QCCS 188 (CanLII), par. 119 et 120, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g2w1t>.

141. Gouvernement du Canada, « Chartepédia – (article 2c) Liberté de réunion pacifique », août 2022, consulté le 3 juin 2024, <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/check/art2c.html>.

142. Basil S. Alexander, « Exploring a More Independent Freedom of Peaceful Assembly in Canada », *University of Western Journal of Legal Studies*, 8 (2018) 4, et 7 cité par Marie-France Bich dans *Bérubé c. Ville de Québec*, 2019 QCCA 1764 (CanLII), <https://canlii.ca/t/j2zzt>.

143. *Québec (procureure générale) c. 9147-0732 Québec inc.*, 2020 CSC 32 (CanLII), [2020] 3 RCS 426, par. 22, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jbf0q>.

144. *Observation générale n°37 (2020) sur le droit de réunion pacifique* (art. 21), CCPR/C/GC/37, 17 septembre 2022.

145. *Observation générale n°37 (2020) sur le droit de réunion pacifique* (art. 21), CCPR/C/GC/37, 17 septembre 2022, par. 17.

pour le Comité, « [l]es seuls faits de pousser et bousculer ou de perturber la circulation des véhicules ou des piétons ou les activités quotidiennes ne constituent pas de la violence » justifiant en eux-mêmes les restrictions au droit de réunion pacifique¹⁴⁶. Dans le même sens, des « campagnes collectives de désobéissance civile ou d'action directe » peuvent être protégées par le droit de réunion pacifique. Enfin, « les actes de violence sporadiques perpétrés par certains participants ne doivent pas être attribués aux autres participants » et la violence qui est « commise par des agents provocateurs » ou par « d'autres citoyens » ne rend pas la réunion non pacifique¹⁴⁷.

Bref, selon le Comité des droits de l'homme, il est nécessaire de procéder à une fine analyse et il ne suffit pas de conclure à l'apparence ou même à l'existence de bousculade, de blocage, de menace, d'intimidation pour qu'une ordonnance d'injonction soit justifiée au regard des exigences du droit de réunion pacifique. Et il s'agit là d'une approche qui semble radicalement trancher avec la pratique de la Cour supérieure.

B. L'intimidation, les menaces et les insultes

De fait, parmi les *actes fautifs* les plus souvent mentionnés pour justifier l'émission d'une ordonnance d'injonction, on retrouve l'apparence d'intimidation, de menace ou d'insulte (78/98).

Les menaces sont une infraction prévue à l'article 264.1(1)a) du *Code criminel*, dont la Cour suprême a un peu précisé l'interprétation en soulignant notamment qu'il fallait tenir compte du contexte¹⁴⁸. En revanche, il n'y a pas de définition légale de l'intimidation¹⁴⁹ ou de l'insulte. Les ordonnances qui traitent de ces enjeux renvoient à des exemples¹⁵⁰. Bref, les magistrats disposent

146. *Observation générale n°37 (2020) sur le droit de réunion pacifique* (art. 21), CCPR/C/GC/37, 17 septembre 2022, par. 15.

147. *Observation générale n°37 (2020) sur le droit de réunion pacifique* (art. 21), CCPR/C/GC/37, 17 septembre 2022, par. 17 et 18.

148. *R. c. Clemente*, 1994 csc 49 (CanLII), [1994] 2 RCS 758, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1frqg>. (« Pour décider si une personne raisonnable aurait considéré les paroles prononcées comme une menace, le tribunal doit les examiner objectivement, en tenant compte des circonstances dans lesquelles elles s'inscrivent, de la manière dont elles ont été prononcées et de la personne à qui elles étaient destinées. »)

149. On peut toutefois reprendre cette définition parfois mobilisée dans les ordonnances : « [79] En résumé, l'intimidation consiste donc en une contrainte ou une pression, qui peut revêtir diverses formes, tels gestes, paroles, comportement, et qui crée un sentiment de crainte chez une personne. L'appréciation de cette crainte doit se faire selon le point de vue de la personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances. » *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Auclair*, 2014 QCCS 1424 (CanLII), par. 79, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g6h2d>; voir également Hubert Reid, *Dictionnaire de droit québécois et canadien* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2010).

150. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Savard*, 2014 QCCS 5303 (CanLII), par. 30 à 33, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gf7qc>. À noter également que l'intimidation a été l'objet de plusieurs décisions importantes du TAT. Voir *Syndicat des travailleurs de*

d'un large pouvoir discrétionnaire pour conclure à la présence d'intimidation ou à l'existence de menaces et d'insultes sur les piquets de grève.

En pratique, c'est « l'intimidation » qui est le plus souvent mentionnée dans les ordonnances. Le ressenti, l'apparence, la probabilité qu'il y ait de l'intimidation peuvent justifier une injonction. Les juges renvoient ainsi au fait que « [c]ertains employés se sont sentis intimidés par les gestes posés et des paroles prononcées par des manifestants » comme lors du lockout au port de Montréal en 2018¹⁵¹. Lors de la grève des employées et employés de l'Hôtel Delta à Sherbrooke, le juge rapporte « des manifestations, l'apposition d'autocollants [...] ainsi que les autres gestes plus ou moins intimidants ou répulsifs pour la clientèle de l'employeur posés sur la propriété même de celui-ci » pour justifier, sans plus de précision sur les gestes en question, les interdictions et le strict encadrement judiciaire du droit de piquetage¹⁵².

Les actes d'intimidation *stricto sensu* recensés dans les jugements sont nombreux. C'est le cas concernant les filatures de camions¹⁵³, le pistage des personnes¹⁵⁴, l'espionnage ou le filmage de trop prêt¹⁵⁵, voire concernant le brassage des voitures¹⁵⁶. Ces faits sont le plus souvent simplement mentionnés, sans développement. L'action *intimidante* la plus documentée et qualifiée comme telle dans les jugements analysés est une occupation d'une dizaine de minutes lors du lockout du *Journal de Montréal*, en 2009. À cette occasion un cadre rapporte que « trois ou quatre syndiqués se sont dirigés vers monsieur Henri Michaud, un employé cadre. Ils étaient tout près de son visage et lui

l'Hôtel Castel de Granby et Syndicat des salariés du Castel de l'Estrie (CSN), 2016 QCTAT 4051 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gsfsl>; *Simard c. Ville de Terrebonne*, 2020 QCTAT 4617 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jc3pm>; *Union internationale des employés de service, section locale 740, c. Odorico-Beaupré*, 2008 QCCRT 114 (CanLII), (décision intéressante, car elle liste les actes d'intimidation des employeurs), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1w2k5>.

151. *Administration portuaire de Montréal c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5317*, 2018 QCCS 1012 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/hr1r6>.

152. *Luxury Hotels International of Canada c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Delta Sherbrooke (CSN)*, 2021 QCCS 3765 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jj2z8>.

153. *Groupe ВМТС inc. c. Unifor, section locale 145*, 2016 QCCS 1143 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gnrv2>.

154. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Savard*, 2014 QCCS 5303 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gf7qc>.

155. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Auclair*, 2014 QCCS 1424 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g6h2d>; *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), (« Des entrepreneurs ou ouvriers se sont vus photographiés et avisés que leurs visages étaient désormais connus. »), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

156. *Henri Sicotte inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique*, 2002 QCCS 3978 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1cw8h>.

ont demandé : « *Are you from Ontario?* », car ils pensaient qu'il était un « *scab* ». Pour la juge, « [l]e moins que l'on puisse dire, c'est qu'il s'agit là d'une forme d'intimidation¹⁵⁷ ». Par ailleurs, dans le même jugement, la juge relève les faits suivants, sans toutefois les qualifier juridiquement. Un manifestant serait passé devant un cadre et lui aurait dit qu'« il avait envie de vomir en le voyant »; un autre cadre « aurait dit, après le départ des manifestants, qu'il avait l'impression d'avoir été violé » et qu'une fois les manifestants partis, tous les cadres auraient dit qu'« ils ont été choqués par cet événement violent : l'entrée brutale dans la salle de rédaction. Ils sont sur les nerfs ». Les dirigeants du journal demanderont à la Direction des ressources humaines de fournir les services d'un psychologue « aux employés ainsi éprouvés¹⁵⁸ ». On rappellera que la même juge conclura cependant, dans un jugement subséquent sur la détermination de la peine pour outrage au tribunal, qu'« il n'y a pas eu d'échauffourées ou de grabuge » et que « personne n'a été blessé physiquement »¹⁵⁹. À notre connaissance, il n'y a eu aucune poursuite pénale.

Si les décideurs disposent d'un large pouvoir discrétionnaire pour apprécier ce qui constitue ou non de l'intimidation selon le contexte, on relèvera que certains faits sont en eux-mêmes considérés comme de l'intimidation, ce qui est pour le moins contestable selon nous. C'est tout particulièrement le cas du nombre de piqueteurs qui est presque systématiquement l'objet de restriction, car considéré comme intimidant. Un jugement rendu en 2003 résume l'idée qui sous-tend de nombreuses ordonnances d'injonction :

À lui seul, le nombre pose problème, puisqu'il favorise le dérapage collectif tout en permettant de camoufler plus facilement ceux qui se livrent à des actes illégaux¹⁶⁰.

De manière presque systématique, et sans argumenter nécessairement, à la demande du patronat, la Cour supérieure réduit le nombre de grévistes par

157. *Journal de Montréal, une division de l'entreprise Sun Media, c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, 2010 QCCS 2426 (CanLII), par. 78, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2b1w8>.

158. *Journal de Montréal, une division de l'entreprise Sun Media, c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, 2010 QCCS 2426 (CanLII), par. 84 à 87, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2b1w8>.

159. *Journal de Montréal, une division de l'entreprise Sun Media, c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, 2010 QCCS 2907 (CanLII), par. 74, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2bhcc>.

160. *Corporation des concessionnaires automobiles du Québec c. Centrale des syndicats démocratiques*, 2003 CanLII 40859 (QC CS), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/f9t>. Sur ce conflit, voir également *Collectif anarchiste La Nuit*, « 850 syndiqué.e.s de Québec en lock-out : solidarité de classe! », 3 janvier 2003, consulté le 3 juin 2024, <https://www.ainfos.ca/03/jan/ainfos00020.html>.

piquet à cinq¹⁶¹, sept¹⁶², huit¹⁶³, quinze¹⁶⁴, vingt¹⁶⁵, et exceptionnellement à trente personnes¹⁶⁶. Ce faisant, elle invisibilise parfois complètement le conflit de travail et, dans tous les cas, elle contribue à diviser, à morceler le collectif en lutte. C'est du moins ce que dénoncent de rares magistrats qui refusent de fixer une limite au nombre de personnes par piquet¹⁶⁷. En ce sens, l'argumentaire déployé par le juge Robert Legris, lors du lockout imposé par la Corporation des concessionnaires automobiles du Québec en 2003, est éclairant. Pour ce juge, « le nombre de manifestants est une partie déterminante du message, sinon la plus importante », et « la limitation du nombre de piqueteurs porte directement atteinte à une des composantes essentielles du message¹⁶⁸ ». Si de rares décideurs refusent toujours de limiter le nombre de piqueteurs, car « personne ne s'intéresse à 2 ou 3 piqueteurs »¹⁶⁹, une telle interprétation reste exceptionnelle¹⁷⁰. Pourtant, les rares études disponibles sur le sujet n'ont pas

161. *Trois-rivières Chevrolet Buick GMC Cadillac inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2010 QCCS 7012 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/fkzql>.

162. *TL D (Canada) inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de TLD (CSN)*, 2010 QCCS 5876 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2dp3b>.

163. *Fonderie Saguenay ltée c. Syndicat des employés de Fonderie Saguenay ltée (CSN)*, 2005 QCCS 35822 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1lqqk>.

164. *Arcelor Mittal Montréal inc. c. Syndicat des Métallos, section locale 6951*, 2014 QCCS 3789 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g8j78>.

165. *Rio Tinto Alcan inc. c. Syndicat des métallos, section locale 9490*, 2012 QCCS 2651 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/frqhs>.

166. *167. Invest Hotels GP ltée c. Synicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (CSN)*, 2021 QCCS 5476 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jlrlr>.

167. *Groupe BMT C inc. c. Unifor, section locale 145*, 2016 QCCS 1143 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gnrsv2>; *Groupe immobilier santé McGill c. Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill/McGill University Non-Academic Certified Association (MUNACA)*, 2011 QCCS 5685 (CanLII), par. 12–13, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/fnmn4>.

168. *Corporation des concessionnaires automobiles du Québec c. Centrale des syndicats démocratiques*, 2003 QCCS 40859 (CanLII), par. 16–19, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/f9t>.

169. *Manufacture de Lambton ltée c. Syndicat des salariés de manufacture Lambton*, 2004 QCCS 21232 (CanLII), par. 21, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1hqg0>.

170. À titre de comparaison, on peut également mentionner que la Cour d'appel d'Ontario a déjà refusé de limiter le nombre de piquets dans l'affaire Industrial Hardwood au motif que le piquetage « donne aux travailleurs en grève l'occasion collective de chercher à persuader les autres de la justesse de leur cause. Il leur permet d'exprimer par une action collective leur solidarité dans la poursuite de cette cause. Et il constitue un exutoire important pour l'énergie collective dans ce qui est souvent une atmosphère tendue. » Voir Pnina Alon-Shenker et Guy Davidov, « Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts », *McGill Law Journal*, 59, n° 2 (2013), 375.

réussi à établir un lien significatif entre le nombre de personnes et les risques de *déravage* ou de violence lors d'un conflit de travail; contrairement, par exemple, au recours à des briseurs de grève¹⁷¹.

Enfin, il est beaucoup plus rare que les juges identifient précisément des insultes ou des menaces¹⁷². Tout d'abord, concernant les insultes, on sait qu'il y en a eu lors du conflit chez Delastek en 2015¹⁷³, mais on ne connaît pas les termes employés, tandis que lors de la grève chez BTMC en 2016, il semblerait qu'un camionneur aurait traité un collègue de « chien sale¹⁷⁴ ».

Ensuite, concernant les menaces, on peut rapporter qu'un travailleur, toujours de chez Delastek, aurait menacé une personne de lui « péter les jambes »; un dirigeant syndical de cette même entreprise aurait menacé un autre travailleur de lui « péter les dents »; à l'audience, l'accusé a cependant déclaré qu'il avait plutôt dit « va te broser les dents », puis aurait ajouté « tu as de la pâte sur les dents, brosse tes dents », affirmations qualifiées par la Cour d'« invraisemblables à leur face même¹⁷⁵ ». Outre cette affaire, il y a eu plusieurs menaces documentées lors du conflit chez Tafisa, une usine de contreplaqué employant plus de 200 personnes à Lac-Mégantic en 2002. Un travailleur, « colosse impressionnant et qui sait qu'il est impressionnant »¹⁷⁶, déclare à un non-gréviste qu'on « le reconnaîtrait plus tard » et qu'il se fera « garroch[er] dans le *dompteur* ¹⁷⁷ ». Lors du même conflit, un travailleur prononce « des menaces du genre » : « [Lorsque] ça sera fini, on règlera nos comptes ». Par la suite, « il fait dandiner ses propres clés de voiture près de la

171. L. Francis, James E. Cameron et E. Kevin Kelloway, « Crossing the line: violence on the picket line » dans E. Kevin Kelloway, Julian Barlin et Joseph J. Hurrell Jr., dir., *Handbook of Workplace Violence* (New York : Sage Publications inc., 2006), 231–260; Don Sherman Grant et Michael Wallace, « Why do strikes turn violent? », *American Journal of Sociology*, 96, n° 5 (1991), 1117.

172. Les sanctions disciplinaires pour ce motif semblent également rares. On peut cependant mentionner le cas de trois employés sanctionnés, dont un congédié et un autre suspendu pour six mois, pour des menaces physiques et verbales contre un cadre, en 2020. *Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) c Société de transport de Montréal*, 2020 QCSAT 59551 (CanLII).

173. *Delastek inc. c. Syndicat Unifor, section locale 1209*, (FTQ), 2015 QCCS 2196 (CanLII), par. 35, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj3gx>.

174. *Groupe BTMC inc. c. Unifor, section locale 145*, 2016 QCCS 1143 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gnr2>.

175. *Delastek inc. c. Syndicat Unifor, section locale 1209*, (FTQ), 2015 QCCS 2196 (CanLII), par. 35, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj3gx>.

176. *Société en commandite Tafisa Canada c. Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299*, 2002 QCCS 20724 (CanLII), par. 11 et suivants, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1cvml>.

177. *Société en commandite Tafisa Canada c. Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299*, 2002 QCCS 20724 (CanLII), par. 11 et suivants, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1cvml>.

porte de la voiture » devant un travailleur « indiquant clairement ainsi qu'un jour, ces portes pourraient être graffignées¹⁷⁸ ». Ce sont les seuls cas où nous avons pu identifier dans les jugements rendus ces vingt dernières années soit des menaces soit des insultes.

Bref, l'apparence d'intimidation et, dans une moindre mesure, l'apparence de menace et d'insulte sont parmi les principaux *actes fautifs* justifiant l'émission d'une ordonnance d'injonction et le plus strict encadrement du droit de piqueter. L'analyse des principaux faits rapportés dans les jugements de ces vingt dernières années révèle toutefois que les gestes ou propos en question semblent relativement rares, qu'ils sont peu documentés dans les ordonnances, que d'éventuels actes de provocation ne sont pas connus et qu'il est exceptionnel que les personnes fautives soient personnellement identifiées. En revanche, c'est bien le collectif en lutte dans son ensemble qui est sanctionné pour ces gestes ou propos « apparents ».

C. La violence physique

En même temps qu'ils ordonnent de cesser d'intimider, de menacer ou d'insulter, les décideurs ordonnent généralement de cesser de bousculer, de molester, de bloquer, etc. Il y aurait donc fréquemment différentes formes de violence physique apparente selon les employeurs et les décideurs. Pourtant de tels actes ne sont que rarement relevés par les juges dans leurs jugements¹⁷⁹. Nous n'avons pas trouvé une seule injonction faisant mention de coups et de blessures sur les lignes de piquetage. L'expression « voies de fait » est absente. De même, le terme « agression » n'est jamais mentionné. Les termes

178. *Société en commandite Tafisa Canada c. Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299*, 2002 QCCS 20724 (CanLII), par. 11 et suivants, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1cvml>.

179. Parmi les rares exemples, il est intéressant de mentionner cet extrait où un magistrat relève ceci : « [30] L'incident du 23 novembre 2001 a été marqué de violence à l'endroit de madame Girouard; on a levé le poing en sa direction, on a secoué le véhicule où elle se trouvait en compagnie d'un gardien de sécurité, on a vociféré à son endroit. » *Société de transport de la Ville de Laval c. Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de la Ville de Laval*, 2003 QCSAT 33221 (CanLII). Dans le même sens, il semble qu'il y ait très peu de sanctions disciplinaires pour des actes de violence sur les lignes de piquetage. L'ouvrage de Linda Bernier et al. fait toutefois mention du cas d'un travailleur congédié après avoir frappé un gardien de sécurité. L'arbitre annulera cependant le congédiement et le remplacera par quatorze jours de suspension. *Canada Pipe c. Métallurgistes unis d'Amérique, syndicat local 8964*, 2003 QCSAT 52832 (CanLII); voir également le cas d'un gréviste congédié pour avoir brisé le pare-brise d'un travailleur qui tentait de forcer une ligne de piquetage avec sa voiture. Là encore, l'arbitre substituera le congédiement par une suspension de trois mois. *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712, et Bombardier Aéronautique*, D.T.E. 2003T-1158 (C.H. Foisy). Voir Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, « Les activités de pression » dans Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail* (Toronto : Thomson Reuters Canada, 2023).

« agressifs » ou « agressant » ne sont presque jamais employés non plus¹⁸⁰. Quand c'est le cas, ils peuvent renvoyer à l'usage de flûtes sur les piquets de grève ou à un « bruit agressant¹⁸¹ ». Parmi les actes les plus violents commis contre les personnes identifiées, on peut rapporter des *bousculades* lors de certaines actions syndicales, comme lors d'une action de visibilité menée par les travailleurs du cimetière Notre-Dame-des-Neiges à la Basilique de Montréal en 2023¹⁸². Mais le plus souvent, de telles *échauffourées* semblent se produire lorsque des briseurs de grève tentent de franchir des piquets.

Ce fut par exemple le cas lors de la grève chez Delastek à Shawinigan qui, comme nous l'avons vu, a été l'un des plus longs conflits de l'histoire ouvrière du Québec et où il sera établi – après le conflit – que l'employeur a méthodiquement et systématiquement entravé le droit de grève¹⁸³. Plusieurs employés de l'entreprise ont dénoncé au tribunal, en soutien à une requête de l'employeur, avoir été « bousculé et insulté », « suivi jusqu'à l'entrée », « accrochés par l'épaule¹⁸⁴ » par les grévistes, au cours des journées du 13 et du 15 mai 2015. Il y aurait également eu de « l'intimidation physique par le blocage de la sortie d'automobiles ou des accès à l'Usine [*sic*]¹⁸⁵ ».

Dans d'autres affaires, des témoins rapportent « un coup de batte de base-ball sur une remorque », comme lors du lockout de la Corporation des concessionnaires du Saguenay¹⁸⁶ ou, pendant la grève dans un hôtel à Baie-Comeau, « [un coup de pancarte sur] la vitre de l'auto du propriétaire de

180. Nous avons noté une exception où il était question d'agressivité : « Certains se servent d'un sifflet ou d'un porte-voix. Certains semblent converser, plus ou moins calmement, avec les cadres. D'autres n'ont pas l'air particulièrement confraternels ou collégiaux, ils sont même carrément agressifs. Leur comportement peut être qualifié d'intimidant à l'endroit des employés cadres. » *Journal de Montréal, une division de Corporation Sun Media c. Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal*, 2010 QCCS 2426 (CanLII), par. 76, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2b1w8>.

181. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Caron*, 2015 QCCS 2157 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj2sq>.

182. *Fabrique de la Paroisse Notre-Dame de Montréal c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du cimetière Notre-Dame-des-Neiges-csn*, 2023 QCCS 3234 (CanLII), (le tribunal dénonce des bousculades *inacceptables* au sein de la basilique Notre-Dame), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/jzsdv>.

183. « Trois ans plus tard, la grève chez Delastek est terminée », *La Presse*, consulté le 19 janvier 2024, <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/transports/201803/09/01-5156705-trois-ans-plus-tard-la-greve-chez-delastek-est-terminee.php>.

184. *Delastek inc. c. Syndicat Unifor, section locale 1209, (FTQ)*, 2015 QCCS 2196 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj3gx>.

185. *Delastek inc. c. Syndicat Unifor, section locale 1209, (FTQ)*, 2015 QCCS 2196 (CanLII), par. 30, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj3gx>.

186. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Auclair*, 2014 QCCS 1424 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g6h2d>.

la demanderesse¹⁸⁷ ». Lors du lockout de 2002 chez Vidéotron des voitures auraient été « brassées et même frappées¹⁸⁸ ». Enfin, pendant la grève illimitée historique de la FAE de 2023, le magistrat relève que des grévistes « sont entrés dans les établissements scolaires et ont intimidé les ouvriers qui y travaillaient afin de les expulser, notamment en frappant très fort dans les portes et vitrines¹⁸⁹ » et « se sont approchés très près d'un ouvrier chargé d'installer des clôtures hivernales en plus de l'intimider par leur proximité physique, ils ont joué de la crécelle et de la flûte très près de ses oreilles¹⁹⁰ ».

Il s'agit là des principaux actes de *violence physique* que nous avons pu répertorier dans les 98 ordonnances d'injonction accordées sur la période étudiée. Aussi graves aient été les violences physiques ou les voies de fait, les poursuites criminelles ou les sanctions disciplinaires semblent avoir été rarissimes (à moins de supposer qu'elles aient été systématiquement l'objet d'ententes confidentielles, ce qui semble peu probable). Dans tous les cas, nous n'avons pas trouvé de jugements renvoyant à des poursuites ou à des sanctions disciplinaires pour les violences physiques mentionnées dans les ordonnances étudiées¹⁹¹.

D. Les actes de vandalisme

Dans leur étude sur les sanctions disciplinaires, Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin estiment que « [d]e nombreux actes de vandalisme peuvent également être commis pendant un conflit de travail » et être l'objet de sanctions¹⁹². Dans le même sens, dans plus de la moitié des requêtes accordées,

187. *Gestion Double B inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel-Motel La Caravelle (csn)*, 2015 QCCS 5581 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gmbs9>.

188. *Henri Sicotte inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique*, 2002 QCCS 3978 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/lcw8h>.

189. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1j18>.

190. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1j18>.

191. On peut également faire l'hypothèse que, si des sanctions avaient été prises, il est probable qu'elles auraient été contestées par les syndicats et qu'elles auraient été disponibles dans les bases de données.

192. Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, « Les dommages à la propriété de l'employeur et le vandalisme » dans Linda Bernier, Guy Blanchet et Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail* (Toronto : Thomson Reuters Canada, 2023). Les actes énumérés et sanctionnés sont cependant peu nombreux. Parmi ceux mentionnés ayant justifié un congédiement au cours d'un conflit de travail, on peut mentionner le cas d'un travailleur qui bloque une sortie de secours, un autre qui coupe les fils d'un téléphone d'urgence dans un hôpital et un autre qui entre par effraction dans une usine. Parmi les actes ayant justifié une suspension en lieu et place du congédiement initialement ordonné par l'employeur, il y a eu le cas d'un salarié ayant crevé le pneu d'une remorque, un autre ayant défoncé une porte ou un autre ayant mis le feu à un banc.

la Cour supérieure enjoint aux salariés de cesser ou de s'abstenir de commettre tout acte de vandalisme et de cesser ou de s'abstenir d'endommager les biens de l'employeur (52/98). Bref, à la lumière de ces ordonnances, comme pour la violence physique, le vandalisme semble être fréquent lors de conflits du travail au Québec.

Le terme n'est cependant jamais défini juridiquement dans les ordonnances. Dans les cas rapportés, la notion semble implicitement être assimilée à celle de « méfait », lequel est une infraction criminelle (art. 430 du *Code criminel*) :

Commet un méfait quiconque volontairement selon le cas : a) détruit ou détériore un bien; b) rend un bien dangereux, inutile, inopérant ou inefficace; c) empêche, interrompt ou gêne l'emploi, la jouissance ou l'exploitation légitime d'un bien; d) empêche, interrompt ou gêne une personne dans l'emploi, la jouissance ou l'exploitation légitime d'un bien.

Il reste difficile de savoir ce que recouvre précisément la notion de vandalisme lors d'un conflit de travail, d'autant que, le plus souvent, comme le mentionnaient les juges Bora Laskin et Yves-Marie Morissette¹⁹³, les décideurs ne s'embarrassent pas de justifications et reprennent les demandes patronales sans nécessairement préciser les actes en question.

Ainsi, des employeurs évoquent des « menaces de vandalisme¹⁹⁴ », des « actes de vandalisme », voire des « actes de vandalisme commis contre des véhicules neufs¹⁹⁵ », mais très souvent, sans en dire davantage¹⁹⁶. Et comme l'apparence de droit suffit, les juges accordent très souvent l'injonction demandée en la matière.

Parfois, les juges sont cependant plus précis ou disposent d'éléments supplémentaires pour caractériser les actes de vandalisme qui justifient l'injonction. Les actes reprochés renvoient alors le plus souvent à « l'affichage de drapeaux, autocollants, bannières ou fanions que l'employeur voudrait interdire sur les clôtures et les biens propriétés¹⁹⁷ » ou à des dommages

193. Bora Laskin, « Case and Comment », *Canadian Bar Review*, 85 (1942) 885–887, (*The terms of the injunction were copied from the pleadings of the employers' solicitors*), <https://canlii.ca/t/t7p4>; *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (CSN) c. Société des casinos du Québec inc.*, 2009 QCCA 1034 (CanLII), par. 4, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/23n32>.

194. *Corporation des concessionnaires automobiles de la régionale de Québec c. Centrale des syndicats démocratiques*, 2003 QCCS 40859 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/f9t>.

195. *Automobiles Roberge ltée (Hyundai à Beauport) c. Syndicat national des employés de garage du Québec (CSD)*, 2009 QCCS 2184 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/23l55>.

196. *Péto-Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 175*, 2008 QCCS 186 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1vjxg>.

197. *Fonderie Saguenay ltée c. Syndicat des employés de Fonderie Saguenay ltée (CSN)*, 2005 QCCS 35822 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1lqqk>; *Corporation d'Urgences-santé c. Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN)*, 2017 QCCS 2046 (CanLII), consulté

occasionnés par « la colle adhésive lors du retrait des autocollants¹⁹⁸ ». Lors du conflit de la Société des transports de Laval, un juge relève par exemple qu'un incident « a aussi été accompagné de vandalisme : on a apposé des collants sur les vitres du véhicule où madame Girouard avait pris place¹⁹⁹ ». Parfois, comme lors de la grève de 2002 à l'usine Tafisa à Lac-Mégantic impliquant 200 employées et employés, le juge évoque le fait que « l'on tire des œufs sur les automobiles et camions²⁰⁰ » ou encore, lors de la grève du Front commun de 2023, un magistrat dénonce « le retrait de plaques d'immatriculation de véhicules²⁰¹ ». Il s'agit certainement là de méfaits, mais il est douteux que, dans un autre contexte, ils aient retenu l'attention de juges ou, plus fondamentalement, que de tels *méfaits* justifient en eux-mêmes les restrictions imposées à la liberté de réunion pacifique.

Il arrive toutefois que les faits allégués soient potentiellement un peu plus dangereux et que le tribunal évoque des enjeux de sécurité physique. Ce fut notamment le cas, encore une fois, lors de la grève de 2002 à l'usine Tafisa, où le tribunal est « d'avis que des fils électriques ont été arrachés dans un entrepôt par des membres de la défenderesse ou des sympathisants et qu'ils ont été laissés *vivants* créant ainsi un danger d'incendie qui aurait pu avoir des conséquences majeures jusqu'à ce qu'ils furent découverts par les agents de sécurité²⁰² ». On ne peut s'empêcher ici de relever que les ordonnances d'injonction en cas de conflit de travail apparaissent alors comme un précieux outil pour faire respecter les mesures de sécurité au sein des entreprises, ce qui tranche avec les difficultés bien documentées que rencontrent les syndicats pour faire respecter la santé et la sécurité au travail.

On peut également mentionner que, lors de la grève des 140 employées et employés de la manufacture de Lambton en 2004, « [d]es clous auraient été jetés sur le pavé, des roches et des cailloux auraient été tirés sur l'établissement ». Le juge ajoute qu'on a lancé « une fusée éclairante sur une bâtisse » et tiré « de petites billes d'acier sur la bâtisse et ses vitres » sans toutefois préciser

le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/h3vjx>.

198. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

199. *Société de transport de la Ville de Laval c. Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de la Ville de Laval*, 2003 QCCS 33221 (CanLII), par. 30, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1brdv>.

200. *Société en commandite Tafisa Canada c. Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299*, 2002 QCCS 20724 (CanLII), par. 14, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1cvml>.

201. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1jl8>.

202. *Société en commandite Tafisa Canada c. Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299*, 2002 QCCS 20724 (CanLII), par. 9, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1cvml>.

les personnes qui auraient commis ces méfaits et leurs conséquences²⁰³. Lors du lockout des concessionnaires du Saguenay, un juge liste toute une série d'« actes de vandalisme », parfois potentiellement dangereux, mais surtout très curieux, comme le fait d'inscrire des mots au feutre sur une voiture ou de placer des appâts pour attirer les goélands :

En l'occurrence, des concessionnaires ont trouvé des clous, vis, planches cloutées, pneus de véhicules endommagés, inscriptions au crayon-feutre sur un pare-chocs de véhicule, peinture de véhicules endommagée par un produit corrosif, des autocollants « CSD » apposés sur des véhicules, des aliments jetés sur le stationnement pour attirer les goélands (et les traces de leur passage)²⁰⁴.

Le lockout puis l'annonce de la fermeture définitive de l'entrepôt Provigo de Viau à Québec en 2010 est le conflit de travail où les actes de vandalisme sont les plus documentés dans les jugements analysés²⁰⁵. Il s'agit également des actes de vandalisme parmi les plus graves que nous ayons pu répertorier :

Un regroupement d'environ 300 personnes se dirige en courant vers la clôture en fer forgé de l'établissement de la défenderesse. Ces personnes jettent par terre deux rangées de clôtures qui étaient alors cadenassées et en parfait état. Les clôtures étant hors d'usage, ces personnes se dirigent vers l'immeuble et notamment vers l'entrée principale; [une caméra] est arrachée par certains individus [...] [c]ertains individus forcent une ouverture dans le bas des portes électromagnétiques. [18] Le salarié syndiqué de la demanderesse entre à l'intérieur et exige du gardien de sécurité qu'il déverrouille le système magnétique des portes afin de permettre au regroupement de personnes de s'introduire à l'intérieur de l'établissement. Le gardien de sécurité refuse d'exécuter cette demande. [19] Le salarié syndiqué actionne alors la *manette bleue* du système de protection incendie afin de déverrouiller d'urgence le système magnétique des portes de l'ensemble du centre de distribution. Certains individus sont ainsi en mesure de pénétrer à l'intérieur du centre de distribution. [20] Un deuxième salarié syndiqué de la demanderesse prend alors un extincteur et le vide sous la porte de la sécurité et à l'intérieur par la fenêtre du portique. [21] Des individus arrachent deux téléphones ainsi que trois babillards installés au mur à l'intérieur de l'établissement. [22] Les individus se dirigent à l'intérieur du centre de distribution jusqu'à l'étage des vestiaires où ils vident également des extincteurs d'incendie dans les salles des toilettes, en répandant ainsi le contenu au sol.

203. *Manufacture de Lambton Ltée c. Syndicat des salariés de manufacture Lambton*, 2004 QCCS 21232 (CanLII), (« Ces faits sont le geste de quelques têtes chaudes », estime le magistrat), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1hqg0>.

204. *Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac inc. c. Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-Saint-Jean (csd)*, 2013 QCCS 5225 (CanLII), par. 55, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/g1nck>.

205. *Centre de distribution de Provigo inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Provigo, entrepôt Armand-Viau Québec, (csn)*, 2010 QCCS 6774 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/2fjnc>; voir également Maude Messier, « Tactiques de négociation cavalières chez Provigo », *Laut'journal* (Québec), 10 septembre 2009, consulté le 3 juin 2024, <https://lautjournal.info/20100910/tactiques-de-negociation-cavalières-chez-provigo>.

Le lendemain, le *Journal de Québec*, qui n'est généralement pas avare de sensationnalisme, relève sobrement que « [d]es méfaits auraient été commis à l'intérieur, mais [qu'] aucune arrestation n'a été effectuée²⁰⁶ ».

Il s'agit là de la quasi-totalité des actes de vandalisme que nous avons pu identifier dans les ordonnances rendues ces vingt dernières années au Québec dans le cadre d'un conflit de travail.

Conclusion

À L'ISSUE DE CETTE ÉTUDE, force est de constater, avec le Conseil du patronat du Québec, qu'au cours des vingt dernières années les « dérapages », à tout le moins au Québec, sont « extrêmement rares²⁰⁷ ». Les actes de violence physique commis lors de *grèves* ou de *lockout* ont été exceptionnels. Les ordonnances analysées dans ce texte ne rapportent presque aucun cas de *voie de fait*, de blessure ou d'altercation majeure entre les grévistes, des briseurs de grève ou les forces de l'ordre. Il y a eu quelques bousculades, des filatures considérées comme dangereuses et intimidantes, des « brassages » de voiture, de rares menaces ou d'insultes. Il est également fait mention de quelques actes de vandalisme comme des barrières arrachées, des extincteurs vidés, un téléphone arraché de son support, des pierres ou des œufs jetés, des autocollants apposés, etc., mais cela reste relativement minime et exceptionnel.

Aujourd'hui, la *violence ouvrière* sur les piquets de grève, du moins telle qu'elle est identifiée et sanctionnée par les décideurs, correspond principalement à des actes d'intimidation, une notion si vague et si large qu'elle peut renvoyer à des *incivilités* telles que des « regards menaçants », comme les « *black looks* » du XIX^e siècle, qui justifiaient les interdictions des piquets de grève. Plus précisément encore, il semble que ce soit la crainte que des violences soient commises et la conviction des décideurs que les injonctions permettent de les prévenir, qui justifient les injonctions. Cette idée est clairement exprimée par un magistrat lors d'une audience pour l'émission d'une ordonnance d'injonction interlocutoire pendant la grève à la mine de Rio Tinto d'Alma en 2012. Le syndicat insiste sur le fait qu'il n'y a eu aucun acte de violence, que les piquets sont parfaitement pacifistes, que rien ne justifie dès lors l'injonction. Mais la Cour supérieure, tout en reconnaissant ces faits, accorde l'injonction au motif que « [c]ela est vrai, mais en aurait-il été autrement en l'absence de

206. Jean-François Racine, « Autre manifestation chez Provigo », *Journal de Québec*, 6 mai 2010, consulté le 3 juin 2024, <https://www.journaldequebec.com/2010/05/06/autre-manifestation-chez-provigo>.

207. Conseil du patronat du Québec, « Projet de loi anti-briseurs de grève – Des propositions démesurées qui vont nuire aux entreprises et aux citoyens canadiens », consulté le 19 janvier, <https://www.cpq.qc.ca/publications/projet-de-loi-anti-briseurs-de-greve-des-propositions-demesurees-qui-vont-nuire-aux-entreprises-et-aux-citoyens-canadiens/>; « CPQ », *Mémoire du CPQ – Consultations fédérales sur les travailleurs de remplacement*, consulté le 3 juin 2024, <https://www.cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2023/01/2023-01-31memoire.pdf>.

telles ordonnances²⁰⁸ »? Ces dernières sont ici explicitement analysées comme un moyen de prévenir d'hypothétiques méfaits, de contrôler les travailleurs et les travailleuses, à titre préventif. Reste qu'il s'agit là d'une appréciation et d'une pratique contraire à la jurisprudence bien établie en la matière, selon laquelle de toute façon, la Cour « n'émet pas d'ordonnance d'injonction à titre préventif²⁰⁹ », pour reprendre un très récent jugement.

À l'inverse, force est de constater que la *violence patronale*, comme par exemple, le recours à des travailleurs de remplacement, est, quant à elle, complètement occultée dans le cadre de cette procédure. Il n'est jamais question de la prévenir. Simplement à titre d'exemple, lors de la grève de la manufacture de Lambton en 2004, le syndicat dénonce le recours à des *scabs*, mais la Cour supérieure oppose qu'il ne lui appartient pas de trancher sur cette question qui relève du Tribunal administratif du travail et que, dans tous les cas, « cela n'autorise pas la commission d'actes carrément criminels de quoi que ce soit²¹⁰ ». Plus récemment et toujours à titre d'exemple, lors de la grève chez Delastek à Shawinigan en 2015, à la suite de laquelle le Tribunal administratif du travail conclura plus tard à l'existence de « contraventions répétées aux dispositions anti-briseurs de grève²¹¹ », le syndicat s'oppose en vain à une injonction en mobilisant la « théorie des mains propres » et en dénonçant le recours par l'employeur à des briseurs de grève. La Cour supérieure estime pour sa part que l'entreprise a un droit clair d'« exploiter normalement son entreprise » et qu'il n'est pas encore établi qu'il s'agit de « briseurs de grève²¹² ». La violence commise par des *agents provocateurs* ou d'autres citoyens est ainsi occultée de l'analyse imposant des restrictions à la liberté de réunion pacifique, ce qui est pour le moins contestable selon le Comité des droits de l'homme des Nations unies²¹³.

Bref, comme le piquetage est le plus souvent considéré en lui-même comme un *acte fautif*, qu'il constitue un *préjudice irréparable* pour l'employeur et

208. *Rio Tinto Alcan inc. c. Syndicat des métaux, section locale 9490*, 2012 QCCS 2651 (CanLII), par. 37, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/frqhs>.

209. *McGill University c. Association of McGill Professors of Law (AMPL)/Association mcgillienne des professeures et professeurs de droit (AMPD)*, 2024 QCCS 1761 (CanLII), par. 28, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k4mw3>.

210. *Manufacture de Lambton ltée c. Syndicat des salariés de la manufacture Lambton*, 2004 QCCS 21232 (CanLII), par. 19, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/1hqq0>.

211. Lia Lévesque, « Trois ans plus tard, la grève chez Delastek est terminée », *La Presse* (Québec), 9 mars 2018, consulté le 19 janvier 2024, <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/transports/201803/09/01-5156705-trois-ans-plus-tard-la-greve-chez-delastek-est-terminée.php>.

212. *Delastek inc. c. Syndicat Unifor, section locale 1209, (FTQ)*, 2015 QCCS 2196 (CanLII), par. 40 et 50, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gj3gx>.

213. *Observation générale n° 37 (2020) sur le droit de réunion pacifique* (art. 21), CCPR/C/GC/37, par. 17 et 18, 17 septembre 2022.

que les décideurs n'ont pas à tenir compte des pratiques patronales et de leurs effets sur les droits des travailleurs et des travailleuses, le résultat immédiat et le plus fréquent est que « [l]e Tribunal ne voit aucun inconvénient que pourraient subir les défendeurs à respecter les conclusions recherchées²¹⁴ » par le patronat. C'est ainsi que la *présence physique* et la *composante expressive* du piquetage – les deux éléments constitutifs du piquetage requis pour communiquer un message de solidarité et *exercer des pressions économiques* selon la Cour suprême – sont strictement réduits, parfois à leur plus simple expression possible, avant leur interdiction totale.

De telles restrictions et leur caractère quasi systématique apparaissent à bien des égards comme des atteintes injustifiées aux droits fondamentaux, garantis tant par les Nations unies que par la Cour suprême elle-même, et notamment à la liberté de réunion pacifique. Pour illustrer cette affirmation et conclure sur ce point, on rappellera que, selon le Comité des droits de l'homme, l'État a le droit d'apporter des restrictions à cette liberté, à la condition toutefois qu'elles soient « les moins intrusives » possibles, « nécessaires » et « proportionnées », ce qui semble douteux dans bien des cas étudiés ici²¹⁵. Il suffit de penser au caractère vague et très général des injonctions (« ne pas apostropher », « ne pas nuire », « ne pas importuner », etc.), à l'absence de prise en compte des violences patronales ou au caractère collectif de la sanction pour des actes individuels²¹⁶. Par ailleurs, toujours selon le Comité, les restrictions ne doivent pas « porter atteinte à l'essence du droit visé » et « avoir pour but de décourager la participation à des réunions ni avoir un effet dissuasif²¹⁷ ». Mais que s'agit-il de faire quand les décideurs réduisent le nombre de personnes par piquets à trois ou cinq par exemple? Enfin, en ce qui a trait à l'urgence, on relèvera que le Comité des droits de l'homme estime que les États devraient « envisager d'autoriser la tenue d'une réunion et de décider seulement après coup des mesures à prendre si des transgressions ont eu lieu pendant l'événement, plutôt que d'imposer des restrictions d'emblée dans l'espoir d'éliminer tous les risques²¹⁸ ». Or ici, nous l'avons vu, nombre d'injonctions ont été demandées et accordées à titre préventif, contrairement à la jurisprudence de la Cour supérieure elle-même.

Il est fort probable que dans un contexte autre qu'un conflit du travail, de telles restrictions à la liberté de réunion pacifique soient considérées par la Cour supérieure elle-même comme des atteintes injustifiables à la liberté

214. *Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2023 QCCS 4577 (CanLII), par. 27, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k1j18>.

215. *Observation générale n° 37*, par. 36 et 37.

216. Or, selon le Comité, « les actes de violence sporadiques perpétrés par certains participants ne doivent pas être attribués aux autres participants, aux organisateurs ou au rassemblement lui-même », *Observation générale n° 37*, par. 17.

217. *Observation générale n° 37*, par. 36.

218. *Observation générale n° 37*, par. 37.

de réunion²¹⁹. Reste qu'en pratique, aujourd'hui au Québec, les conflits ouvriers semblent être l'objet d'un traitement dérogeant au droit commun où l'apparence, la possibilité d'un préjudice économique du patronat, prime presque mécaniquement sur les libertés d'expression et de réunion des travailleurs et des travailleuses. Pourtant, selon la Cour suprême elle-même, on commettrait « une erreur » en accordant au préjudice économique « une importance absolue ou prédominante par rapport à toutes les autres valeurs, y compris la liberté d'expression²²⁰ » ou, il nous semble important de le rajouter ici, la liberté de réunion pacifique.

L'auteur tient à remercier Adrien Bouvet pour son très précieux travail de recherche sur le sujet. Il tient également à remercier les évaluateurs et évaluatrices externes ainsi que les membres du comité de rédaction de la revue pour leurs critiques et leurs commentaires qui ont considérablement contribué à améliorer une première version de ce texte.

219. Voir par exemple, à propos d'un règlement municipal restreignant le droit de manifester, *Garbeau c. Montréal (Ville de)*, 2015 QCCS 5246 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/gm2zg>; voir également, à propos d'un campement propalestinien sur le campus de l'Université McGill, *Medvedovsky c. Solidarity for Palestinian Human Rights McGill (SPHR McGill)*, 2024 QCCS 1518 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k4df5> et *McGill University c. Association of McGill Professors of Law (AMPL)/Association mcgillienne des professeures et professeurs de droit (AMPL)*, 2024 QCCS 1761 (CanLII), consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/k4mw3>; pour une analyse des limites du droit de « protester » et la tendance à réduire le droit de protestation à un « pouvoir de communication », voir Illan rua Wall, « The right to protest », *The International Journal of Human Rights* (2023), DOI: 10.1080/13642987.2023.2262395.

220. *S.D.G.M.R., section locale 558, c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) ltée*, 2002 CSC 8 (CanLII), [2002] 1 RCS 156, par. 72, consulté le 3 juin 2024, <https://canlii.ca/t/51v0>.