

## Une solidarité sans frontières ? Le droit canadien et l'action syndicale de solidarité transaméricaine

Pierre Verge

Volume 48, numéro 3, 2007

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/043934ar>  
DOI : <https://doi.org/10.7202/043934ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)  
1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (2007). Une solidarité sans frontières ? Le droit canadien et l'action syndicale de solidarité transaméricaine. *Les Cahiers de droit*, 48(3), 331–349. <https://doi.org/10.7202/043934ar>

Résumé de l'article

Différents facteurs influent sur la propension des groupements syndicaux de première ligne à s'engager dans des actions de solidarité syndicale transnationale, notamment celle qui unit des salariés d'une même entreprise implantée dans plusieurs pays. Quel est l'impact d'un droit national — le droit canadien, en l'occurrence — sur une telle action ? Est ainsi principalement susceptible d'intervenir la loi qui régit l'activité courante de négociation collective des syndicats en cause. Essentiellement, elle leur confère à cette fin le monopole de représentation d'une collectivité locale de salariés au sein de l'entreprise ou de l'un des ses établissements et établit un droit périodique de grève, action notamment interdite durant la convention collective.

L'emprise du précédent aménagement juridique de la liberté syndicale du syndicat local n'empêche pas de légitimer, au regard de sa finalité juridique, son objectif de solidarité transnationale. De même, les retombées d'accords-cadres internationaux liant des entreprises transnationales et des instances syndicales ne contredisent pas la formule de négociation collective locale envisagée par la loi. Il en va toutefois autrement d'une action de coalition de solidarité transnationale. Le précédent droit de grève, temporellement limité, est, en effet, manifestement dysfonctionnel devant les exigences de la grève de solidarité. En revanche, la solidarité syndicale transnationale peut se manifester sans entraves particulières à travers différentes techniques de publicisation des vues syndicales, comme la distribution de tracts ou le piquetage. Elles participent effectivement de la liberté fondamentale d'expression dans la société.

Le précédent bilan conduit à se demander, à l'égard du phénomène grandissant de l'entreprise-réseau, notamment celle d'envergure transnationale, si les milieux syndicaux en viendront à trouver relativement désavantageux le présent aménagement légal de l'action syndicale locale, en particulier en ce qui a trait aux limites qu'il impose à la grève de solidarité, particulièrement celle d'envergure transnationale. Dans l'affirmative, trouveraient-ils appui à leur volonté de remise en cause de ce régime classique dans les ententes de coopération en matière de travail liant le Canada et d'autres pays américains ou, encore, dans le droit de l'Organisation internationale du travail (OIT) ?

# Une solidarité sans frontières ? Le droit canadien et l'action syndicale de solidarité transaméricaine

---

Pierre VERGE

*Différents facteurs influent sur la propension des groupements syndicaux de première ligne à s'engager dans des actions de solidarité syndicale transnationale, notamment celle qui unit des salariés d'une même entreprise implantée dans plusieurs pays. Quel est l'impact d'un droit national — le droit canadien, en l'occurrence — sur une telle action ? Est ainsi principalement susceptible d'intervenir la loi qui régit l'activité courante de négociation collective des syndicats en cause. Essentiellement, elle leur confère à cette fin le monopole de représentation d'une collectivité locale de salariés au sein de l'entreprise ou de l'un des ses établissements et établit un droit périodique de grève, action notamment interdite durant la convention collective.*

*L'emprise du précédent aménagement juridique de la liberté syndicale du syndicat local n'empêche pas de légitimer, au regard de sa finalité juridique, son objectif de solidarité transnationale. De même, les retombées d'accords-cadres internationaux liant des entreprises transnationales et des instances syndicales ne contredisent pas la formule de négociation collective locale envisagée par la loi. Il en va toutefois autrement d'une action de coalition de solidarité transnationale. Le précédent droit de grève, temporellement limité, est, en effet, manifestement dysfonctionnel devant les exigences de la grève de solidarité. En revanche, la solidarité syndicale transnationale peut se manifester sans entraves particulières à travers différentes techniques de publicisation des vues syndicales, comme la distribution de tracts ou le piquetage. Elles participent effectivement de la liberté fondamentale d'expression dans la société.*

---

\* Professeur émérite, Faculté de droit, Université Laval ; membre du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

*Le précédent bilan conduit à se demander, à l'égard du phénomène grandissant de l'entreprise-réseau, notamment celle d'envergure transnationale, si les milieux syndicaux en viendront à trouver relativement désavantageux le présent aménagement légal de l'action syndicale locale, en particulier en ce qui a trait aux limites qu'il impose à la grève de solidarité, particulièrement celle d'envergure transnationale. Dans l'affirmative, trouveraient-ils appui à leur volonté de remise en cause de ce régime classique dans les ententes de coopération en matière de travail liant le Canada et d'autres pays américains ou, encore, dans le droit de l'Organisation internationale du travail (OIT) ?*

---

*Various factors affect the propensity of front line union groups to engage in actions of transnational union solidarity, particularly those that unite employees of a same undertaking stationed in different countries. What is the impact of a national law—in this case Canadian law—on this kind of action? In this respect, the current law governing collective bargaining is likely to be the most relevant. This law confers a monopoly of representation of a group of employees within the undertaking or within one of its establishments to the Union enjoying majority support; it also endows it with a temporary right to strike—a right that is notably absent during the collective agreement.*

*The preceding juridical framework does not impede the legitimacy of an objective of transnational solidarity in the light of the local union's legal status. As well, the effects of transnational labour agreements entered into by certain transnational undertakings and union groups are not in contradiction with the formula of local collective bargaining established by the current legislation. It is however a different situation with respect to coalition action of a transnational scope. The preceding right to strike, temporarily limited, is in effect demonstrably dysfunctional in the face of the requirements of such solidarity strike actions. On the other hand, transnational union solidarity can be expressed without particular obstacles through different techniques of conveying union views, such as the distribution of tracks and picketing. These techniques are indeed effective manifestations of the fundamental freedom of expression prevailing in Canada.*

*In light of the growing phenomenon of transnational business networks, the previous assessment raises the question as to whether*

*unions themselves will come to find the current legal regime of collective representation and negotiation relatively disadvantageous, taking into account the limits it imposes on solidarity strikes, more particularly so, on transnational solidarity strikes. In the affirmative, will they find support in their attempt to challenge relevant aspects of this classical regime in international agreements on labour cooperation binding Canada and other American countries, or in the norms and institutions of the ILO ?*

	<i>Pages</i>
<b>1 L'effet restrictif de l'aménagement légal de la liberté d'association sur le plan syndical</b> .....	335
1.1 La légalité interne .....	337
1.2 La légalité externe .....	339
1.2.1 L'action de participation.....	340
1.2.2 L'action de coalition.....	342
<b>2 La permissivité liée à la liberté d'expression</b> .....	343
<b>Conclusion</b> .....	347

Le syndicalisme est solidarité. Cette dernière est plus ou moins ample et profonde, voire désintéressée, selon les situations. Elle peut aller jusqu'à nier les frontières nationales au nom de l'universalisme du prolétariat, comme cela a été notamment le cas en particulier durant les premières décennies du siècle dernier<sup>1</sup>. Plus légèrement, certains grands syndicats implantés au Canada incluent dans leurs objectifs le fait de « [t]ravailler pour de meilleures conditions économiques et sociales au Canada et dans le monde<sup>2</sup> », ou encore celui de « prêter secours et assistance, financièrement et autrement à des organisations syndicales ou autres aux États-Unis, au Canada et ailleurs dans le monde<sup>3</sup> ». Cependant, en cette ère contemporaine

- 
1. C'est ce que font observer M.-J. FLEURY et J. MAIRE, « Le syndicalisme face à la mondialisation », dans Y. CHASARD, M.-J. FLEURY et M. MAIRE, *Les syndicats à l'épreuve de la mondialisation*, Paris, Institut français des relations internationales, 2002, p. 51, à la page 54.
  2. *Statuts du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, art. 5 ; voir aussi l'article 6.
  3. *Statuts du Syndicat international des métallurgistes unis d'Amérique*, art. II.

de mondialisation, les comportements et les actions de solidarité entre salariés de divers pays paraissent se greffer primordialement sur l'activité de différentes entreprises transnationales (ETN). La manifestation de solidarité de la part de salariés d'une composante nationale de l'ETN a alors pour objet de bâtir avec ceux d'autres composantes nationales un contrepois durable au pouvoir économique de l'ETN ; elle peut aussi être activée par l'espoir d'un « retour d'ascenseur » plus immédiat...

Pour ce qui est cette fois de la nature des instances syndicales nationales à travers lesquelles se manifeste cette solidarité syndicale (en plus, évidemment, d'organismes syndicaux internationaux eux-mêmes, comme la Confédération syndicale internationale (CSI), ou, sur le plan américain, l'Organisation régionale interaméricaine des travailleurs (ORIT) et, avant tout, relativement à l'activité des ETN, les fédérations syndicales internationales), peuvent intervenir des organismes confédéraux nationaux, comme le Congrès du travail du Canada<sup>4</sup>, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ou la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou encore de grands syndicats ramifiés pancanadiens ou nord-américains<sup>5</sup>. Il peut aussi s'agir de groupements de première ligne, c'est-à-dire de formations composées directement et localement de salariés, que ce soit des instances indépendantes ou, plus usuellement, des unités composantes des précédents grands syndicats ramifiés nationaux ou dits « internationaux ».

Notre propos se restreint ici à la solidarité syndicale dont peuvent faire montre les instances syndicales de première ligne au Canada. Leur propension à l'activité de solidarité, particulièrement à celle qui est liée à des contextes panaméricains est, dans les faits, fonction du jeu de multiples facteurs, comme l'exposent certaines études scientifiques<sup>6</sup>. Ces facteurs sont à la fois d'ordre local, national et international. Par exemple, le fonctionnement démocratique de l'instance locale de même que sa capacité de

4. Les *Statuts du Congrès du travail du Canada* énoncent ainsi que ce dernier a été fondé notamment pour « promouvoir la paix et la liberté dans le monde et travailler avec les syndicats et les groupes pour la paix des autres pays » et « être la voix du mouvement syndical dans les dossiers nationaux ou internationaux ». Voir l'article 2 (9) et (12).

5. Pour des exemples, voir *supra*, notes 2 et 3.

6. Voir ainsi l'étude de C. LÉVESQUE et G. MURRAY, *Local Union Strategies in Cross-border Alliances: From Defensive Isolation to Proactive Solidarity*, Montréal, CRIMT, 2006, qui décrit les facteurs influant sur la propension à la solidarité interaméricaine de trois syndicats locaux américains et de trois syndicats locaux mexicains. Voir aussi C. LÉVESQUE et M. DUFOUR-POIRIER, « Building North-South International Union Alliance: Evidence from Mexico », *Transfer*, vol. 4 n° 5, hiver 2005, p. 531-547. Comme le titre l'indique, il s'agit dans ce cas d'observations relatives à trois syndicats mexicains uniquement.

dégager ses propres objectifs favorisent un comportement solidaire transnational. L'ampleur des ressources qu'un syndicat national consacre à des alliances syndicales transnationales va dans le même sens. Sur le plan international, la présence, comme c'est le cas au sein de l'Union européenne, d'un encadrement public de la consultation syndicale transnationale rattachée aux entreprises de dimensions européennes constitue une avancée qui ne trouve pas de contrepartie dans les Amériques. Le degré d'intégration de la production dans une ETN joue positivement, de même qu'une attitude favorable à l'élément syndical dans le pays d'origine de l'ETN, par exemple. Pour notre part, conscient du jeu de ces facteurs, nous nous proposons d'examiner la portée que peut avoir le droit national — en l'occurrence, le droit canadien — sur l'action de solidarité de première ligne.

Divers, les modes d'action par lesquels la solidarité syndicale transnationale peut s'exprimer représentent des manifestations tantôt de la liberté d'association, tantôt de la liberté d'expression. L'aménagement légal poussé de la première de ces libertés sur le plan syndical en sol canadien — il s'agit primordialement de la législation y régissant les rapports collectifs du travail<sup>7</sup> — a un effet global restrictif sur l'action envisagée (1), ce qui n'est pas le cas de la permissivité entourant généralement l'exercice de la liberté d'expression (2).

### **1 L'effet restrictif de l'aménagement légal de la liberté d'association sur le plan syndical**

Le régime courant de représentation et de négociation collectives est centré sur le milieu immédiat de travail des salariés : l'entreprise classique ou une partie de celle-ci, l'établissement, en totalité et en partie<sup>8</sup>. Il a pour objet l'implantation d'une négociation collective périodique, susceptible elle-même de donner lieu à une convention collective régissant l'ensemble des conditions de travail des salariés de l'unité de négociation. À ces fins, la loi accorde le monopole de la représentation collective de ces derniers au syndicat jouissant de leur appui majoritaire, statut qui peut être remis en cause périodiquement. Le pouvoir de représentation ainsi dévolu à ce syndicat exclut toute autre forme de représentation collective, dont une représentation directe des salariés par l'entremise d'un comité d'entreprise comme il en existe dans d'autres systèmes, notamment européens, où ce

7. Les principes directeurs des lois régissant les rapports collectifs de travail au pays, qu'il s'agisse de lois provinciales d'application usuelle dans chacune des provinces, comme, au Québec, le *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, ou de la loi applicable dans tout le pays aux « entreprises fédérales », la partie I du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, sont substantiellement les mêmes.

8. Ce régime exclut aussi le personnel de direction de sa portée.

comité coexiste avec des formes territorialement plus étendues, mais moins diversifiées, de négociation collective pour ce qui est des sujets abordés. La loi oblige également le syndicat et l'employeur à négocier périodiquement de bonne foi en vue de l'établissement ou du renouvellement d'un régime collectif de travail des salariés<sup>9</sup>.

Ne serait-ce que sur un plan domestique, la pertinence actuelle du précédent régime de représentation et de négociation collectives n'est plus acquise dans la mesure où une entreprise-réseau, basée sur l'extériorisation du travail sous diverses formes, tend à remplacer l'entreprise classique ou fordiste de production. Est en cause sa capacité de rejoindre le centre de direction véritable de l'ensemble de l'entreprise réelle, qui se présente ainsi sous un jour décentralisé, grâce à des procédés de contractualisation du travail ou encore de filialisation sociétale<sup>10</sup>. De toute façon, ce régime légal demeure toujours d'une portée territoriale limitée : trouvant appui sur une loi provinciale, comme c'est usuellement le cas, sa portée ne peut dépasser les frontières de la province en cause, même si l'entreprise visée exerce son activité dans une ou plusieurs autres provinces ; il en résulte alors une segmentation territoriale des rapports du travail au sein de l'entreprise<sup>11</sup>. Tout cela donne lieu à une décentralisation de ces rapports qui peut paraître excessive, si nous comparons le régime légal à d'autres régimes nationaux, européens en particulier<sup>12</sup>. En revanche, là où la représentation collective s'établit, elle favorise la cohésion sur le plan syndical grâce à la stabilité relative du statut de représentant exclusif des salariés dont jouit le syndicat majoritaire.

Le syndicat de première ligne qui entend se livrer à une action de solidarité syndicale de portée transnationale s'insère donc plus quotidiennement dans le précédent régime de représentation et de négociation collectives, régime dont la nature locale exclut naturellement toute référence expresse

9. Pour un exposé succinct du régime général de représentation ou de négociation collective, voir notamment G. MURRAY et P. VERGE, *La représentation syndicale, visage juridique actuel et futur*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999, p. 39-57.

10. Voir aussi P. VERGE, avec la participation de S. DUFOUR, *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2003.

11. Voir par exemple : *Abitibi-Consolidated inc. c. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Locals 90, 92, 109, 132, 238 and 306*, (1998) O.L.R.B.R. no 2114 – déclaration de comportement de mauvaise foi dans la négociation collective de la part d'un syndicat qui insistait afin qu'une papetière négocie pour l'ensemble de ses établissements situés dans différentes provinces.

12. V. MARLEAU, « Globalization, Decentralization and the Role of Subsidiary in the Labour Setting in memory of Marco Biagi », dans J.D.R. CRAIG et M. LYNK, *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006, p. 108, à la page 119.

à de telles actions transnationales. Ce régime n'influe-t-il pas néanmoins sur leur légalité ? Celle-ci doit se vérifier tant au regard de la nature juridique du groupement syndical qui est l'auteur de l'action de solidarité — il s'agit alors, pouvons-nous dire, de la légalité « interne » de cette action — (1.1) qu'en ce qui a trait à la nature particulière de cette action envisagée alors en elle-même, ou légalité « externe » (1.2).

### 1.1 La légalité interne

Le syndicat de première ligne est un groupement associatif d'une nature spécifique en ce qu'elle résulte du jeu cumulé de son instrument juridique constitutif et de son précédent statut légal de représentant légal collectif d'un groupe de salariés<sup>13</sup>.

Pour ce qui est du premier aspect, le contexte syndical québécois conduit à faire place à la fois au syndicat constitué en personne morale, normalement en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*<sup>14</sup>, et à l'association de nature contractuelle<sup>15</sup>. Le premier a « exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de [ses] membres<sup>16</sup> ». L'action de solidarité transnationale doit donc se situer à l'intérieur de cette aire de spécialité du syndicat si celui-ci peut prétendre avoir le pouvoir de s'y livrer<sup>17</sup>. Le caractère relativement général de l'énoncé légal dont il s'agit, joint à la considération historique de l'institution syndicale, incline à poser la non-pertinence de toute limite frontalière à une action dont la nature et l'objet se rattacheraient par ailleurs sans difficulté au champ d'activité que la loi énonce, par exemple un fait de grève à finalité professionnelle. Dans le cas, concernant le second aspect, d'une association contractuelle, l'énoncé des objets du groupement dans l'acte constitutif, soit la « constitution » ou les « statuts » syndicaux auxquels adhèrent les membres, est déterminant à leur endroit<sup>18</sup>. Il s'ouvre dans certains cas expressément sur l'action de solidarité transnationale<sup>19</sup>. Dans la négative, une position analogue à celle qui a été dégagée

13. Comme le constatait le juge Iacobucci, « [le] statut unique des syndicats résulte du régime complexe des relations du travail régissant leur existence et leur fonctionnement » : voir *Berry c. Pulley*, [2002] 2 R.C.S. 493, 515 ; voir aussi *passim* P. VERGE et G. MURRAY, *Le droit et les syndicats*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 113-133.

14. *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40.

15. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2267-2279.

16. *Loi sur les syndicats professionnels*, précitée, note 14, art. 6.

17. Cet énoncé explicite de la *Loi sur les syndicats professionnels* est à cet égard déterminant : C.c.Q., art. 300, 2<sup>e</sup> al.

18. C.c.Q., art. 2268.

19. Voir, à titre d'exemple, *supra*, notes 2 et 3, soit des statuts de syndicats ramifiés qui régissent leurs sections locales.



relativement au syndicat constitué en personne morale s'imposerait. L'hypothèse envisagée se présente plus couramment dans les provinces de common law, où la constitution du syndicat ne fait normalement pas appel à une loi<sup>20</sup>.

L'attribution du statut de représentant légal de l'ensemble des salariés d'une unité de négociation au syndicat majoritaire lui permet d'arrêter des positions de négociation qui lient indistinctement chacun des salariés de ce groupe, sans égard à leur appartenance au syndicat. Le salarié qui n'adhère pas volontairement au syndicat pourrait-il se dégager de l'action de solidarité transnationale ?

Certes, la loi qui attribue au syndicat majoritaire un pouvoir de représentation dont l'ampleur dépasse celle d'un pouvoir associatif fondé uniquement sur l'appartenance individuelle volontaire au groupement a directement pour objet le rapport collectif avec l'employeur des salariés, en particulier l'établissement et la mise en œuvre d'un régime collectif de travail dans l'entreprise. Toutefois, ici encore, la réalité syndicale dans sa perspective historique ne permet pas d'isoler l'action locale de négociation de formes d'engagement plus larges du syndicat—agent négociateur, comme la prise de position dans le domaine des politiques publiques d'ordre social ou liées aux droits fondamentaux de la personne. De même, l'existence d'une vie démocratique au sein de l'instance locale, préalable au bon fonctionnement du régime de négociation collective local, ne se prête pas à un encadrement étroit des préoccupations sociales et économiques du syndicat : « la participation du syndicat à des activités et à des causes dépassant le cadre du lieu de travail encourage la négociation collective<sup>21</sup> ». Autrement dit, « [c']est donc au syndicat lui-même qu'il appartient de décider, à la majorité des voix, quelles causes ou associations il appuiera dans le but d'influencer favorablement le cadre politique, social et économique dans lequel se dérouleront des négociations collectives et se résoudront des conflits de travail<sup>22</sup> ». La sphère d'activité syndicale liée au syndicat—agent négociateur selon la loi régissant les rapports collectifs du travail—comprend ainsi non seulement l'appui à certaines causes politiques, mais aussi celui qui se manifeste à l'endroit d'autres entités syndicales ou groupes de salariés, au pays ou à l'étranger ; une portion du précompte syndical qu'impose la loi pourra ainsi être légitimement affectée

20. Voir aussi *Berry c. Pulley*, précité, note 13. Voir *passim* M. MACNEIL, M. LYNX et P. ENGELMANN, *Trade Union Law in Canada*, Aurora, Canada Law Book, 2004, ch. 4.

21. *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211, 291 (notes de la juge Wilson).

22. *Id.*, 335 (j. La Forest).

à de tels engagements<sup>23</sup>. À plus forte raison en sera-t-il ainsi si l'appui du syndicat local concerne des groupes de salariés se rattachant à une composante étrangère d'une même ETN : l'employeur de ces salariés ne tire-t-il pas lui-même la force qu'il oppose au syndicat local de l'ensemble de l'activité économique de toute cette entreprise<sup>24</sup>? Ce lien rationnel (et réel) entre le transnational et le local sur le plan socioéconomique, qui légitime l'engagement transnational du syndicat local, défavorise également les prétentions d'atteinte à la liberté d'association d'un salarié de l'unité représentée par le syndicat du fait d'un engagement transnational de ce dernier auquel ce salarié n'adhérerait pas de son gré<sup>25</sup>.

## 1.2 La légalité externe

Des expériences qui se veulent relativement stables de dialogue social à l'échelle de certaines ETN sont l'occasion, pour ce qui est tant de leur mise sur pied que de leur application, d'autant de manifestations de collaboration syndicale transnationale. Cette solidarité peut aussi trouver à se manifester épisodiquement par un appui donné à un syndicat ou à un groupe de travailleurs étrangers engagés dans une situation conflictuelle<sup>26</sup>.

- 
23. *Ibid.* Dans cette affaire, une partie du précompte syndical avait été affectée non seulement à certaines causes politiques, mais aussi à l'appui au Syndicat national des mineurs du Royaume-Uni en grève, de même qu'à un syndicat des travailleurs de la santé du Nicaragua (p. 223).
24. Voir, par analogie, *Williams c. Aristocratic Restaurants (1947) Ltd.*, [1951] R.C.S. 762.
25. Peu importe qu'il s'agisse d'une conclusion d'absence de violation de la liberté d'association consacrée par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, ou, comme dans l'espèce, de l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11 (notes de la juge Wilson, p. 288-291) ou, dans le cas contraire, d'une conclusion de sauvegarde de la mesure attaquée en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne* (notes du juge La Forest, p. 333-338). L'évolution jurisprudentielle porterait à conforter une approche ayant pour objet d'établir que l'appui à une cause syndicale transnationale n'emporte pas de « contrainte idéologique » pour le salarié, partant, qu'elle ne porte pas atteinte à sa liberté d'association. Voir *R. c. Advance Cutting and Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209.
26. Quant à une action judiciaire de solidarité intersyndicale de portée transnationale, elle se heurterait vraisemblablement à une absence d'intérêt juridique (*locus standi*) de la part d'un acteur syndical québécois qui prétendrait aussi se porter à la défense de droits de travailleurs étrangers, en particulier des personnes au service d'une même ETN que celle à laquelle il se rattache lui-même, et ce, devant une juridiction québécoise. De toute façon, une exception de *forum non conveniens* se souleverait tout aussi vraisemblablement si ce demandeur pouvait au contraire prétendre à un intérêt propre relativement à un tel contexte étranger. Un appui logistique et moral à un syndicat étranger serait néanmoins concevable à l'occasion d'un tel recours formé par ce dernier à l'encontre d'une société domiciliée au Québec (sous réserve de difficultés possibles quant à la « levée du

Quels sont les rapports entre le droit canadien et ces actions de solidarité syndicale transnationale respectivement de participation (1.2.1) et de coalition (1.2.2)?

### 1.2.1 L'action de participation

L'espace interaméricain ne connaît pas de droit supranational capable d'imposer des mécanismes de dialogue social plurinational dans les ETN qui y poursuivent leurs activités dans plus d'un pays, notamment un comité d'entreprise correspondant à cette aire d'activité, à la différence, avons-nous vu, des institutions de l'Union européenne<sup>27</sup>. La possibilité de la mise en place de tels procédés ou institutions demeure. Il s'agira alors typiquement de la conclusion d'accords-cadres internationaux (ACI), facilitée d'ailleurs par l'expérience d'un comité d'entreprise européen, lorsque l'ETN a aussi le statut d'entreprise européenne, ce qui demeure en grande majorité le cas<sup>28</sup>.

Typiquement, l'ACI comporte l'engagement général de la direction de l'ETN d'assurer le respect au sein de celle-ci d'un ensemble, plus ou moins généreux selon le cas, de droits des travailleurs, au sens, très souvent, des instruments significatifs de l'Organisation internationale du travail (OIT), et parfois aussi celui d'assurer le respect de ces normes auprès des fournisseurs de l'ETN. L'ACI prévoit aussi un mécanisme de suivi de son application basé sur des consultations institutionnalisées entre les représentants des signataires, procédé que les parties conviendront de privilégier par rapport à la confrontation à l'occasion de difficultés d'application générales ou locales. Quant aux signataires, le contrôle de fait qu'exerce la société dominante signataire sur les sociétés nationales de l'ETN (et même, l'emprise économique que l'ETN exerce sur ses fournisseurs, le cas

---

voile corporatif» dans le cas de certaines ETN); voir à titre comparatif : A. JEDA AVILES et L. COMPA, «Globalisation, *Class Actions* et droit du travail», dans I. DAUGAREILH, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant et Paris, L.G.D.J., 2005, p. 265, aux pages 279 et suiv.

27. «Directive 94/95 du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure permettant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes de dimension européenne», *JOCE* n° L 254, 30 septembre 1994. Voir notamment P. RODIÈRE, *Droit social de l'Union européenne*, 2<sup>e</sup> éd., Paris, L.G.D.J., 2002, p. 358-382.
28. Voir au sujet des ACI, R.-C. DROUIN, *International Framework Agreements: A Study in Transnational Labour Regulation*, thèse de doctorat en droit, Cambridge University, septembre 2005. Voir aussi I. DAUGAREILH, «La négociation collective internationale», *Travail et emploi*, vol. 104, 2005, p. 69-84. De la quarantaine d'ACI présentement en vigueur dans le monde, seulement deux concernent des firmes d'origine américaine en totalité ou en partie (Chiquita Brands International, Inc. et Daimler-Chrysler).

échéant) est de nature à assurer l'effectivité de l'ACI. Du côté syndical, les syndicats locaux de première ligne n'en sont pas signataires ; dans les faits, ils se trouvent indirectement liés en raison de leur appartenance à des groupements syndicaux nationaux qui peuvent y avoir adhéré et, encore plus indirectement, en raison de l'appartenance de ceux-ci à une fédération syndicale internationale correspondante signataire de l'ACI.

La généralité caractéristique de l'engagement ne l'empêchera pas d'influer sur l'évolution de contextes locaux de travail par la poursuite d'un dialogue social à un haut niveau et susceptible d'aborder certaines difficultés persistantes à l'échelle locale ; l'ACI pourrait même formuler des normes de comportement relativement précises quant à certaines situations types — une réduction de personnel ou encore un transfert de production dans l'ETN ou à l'extérieur de celle-ci<sup>29</sup> —, directives que pourraient reprendre des conventions collectives locales.

Il n'est pas de l'esprit de ces ACI de leur rechercher une sanction juridique<sup>30</sup>. Leurs auteurs cherchent plutôt à s'en remettre aux formes convenues de dialogue social à l'échelle de l'ETN. La souplesse de ces ententes, tant pour ce qui est de leur contenu que de leur mise en œuvre, empêche donc d'y voir une convention collective classique, du moins au sens de la législation du travail applicable au Canada ; de toute façon, l'instance locale de première ligne n'y adhère pas formellement, sinon indirectement, même si, dans les faits, elle peut en ressentir les effets. L'ACI peut donc sans difficulté coexister avec le régime juridique de représentation et de négociation collectives local établi par une loi comme le *Code du travail* au Québec<sup>31</sup>. La perspective de recourir à la grève pour assurer le respect de l'ACI lui paraît tout aussi étrangère. Une telle manifestation conflictuelle, à

29. Voir aussi la partie II de l'ACI intervenue entre l'International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (IUF), la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) et l'entreprise Chiquita Brands International, Inc.

30. Voir, en plus des travaux de R.-C. DROUIN, *op. cit.*, note 28, et de I. DAUGAREILH, *loc. cit.*, note 28, L. PICARD, « Les accords-cadres internationaux : conventions collectives, quasi-conventions collectives ou déclaration d'intention ? », dans P. AUVERGON (dir.), *La contractualisation du droit social : actes du Séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, 2002*, Bordeaux, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2003, p. 319-336. Un seul des accords relevés dans ces études comportait une procédure d'arbitrage au cas de désaccord persistant du groupe chargé d'assurer son application. Par ailleurs, la question de leur rattachement possible à un ordre juridique national paraît plutôt théorique : voir ainsi I. DAUGAREILH, *op. cit.*, note 26, p. 318 et 319, et L. PICARD, ci-dessus, p. 333.

31. À noter l'absence de difficulté en particulier au regard de l'article 67 du *Code du travail*, qui impose à l'association accréditée et à l'employeur de ne « conclure qu'une seule convention collective à l'égard du groupe de salariés visé par l'accréditation ».

l'échelle de l'ETN, si elle survenait, serait théoriquement qualifiée d'action collective transnationale « primaire » et se distinguerait de la grève « secondaire » sur le même plan, soit la grève de sympathie ou de solidarité<sup>32</sup>. Elle soulèverait toutefois des difficultés de même nature que cette dernière, au regard des lois canadiennes régissant les rapports collectifs du travail.

### 1.2.2 L'action de coalition

Le pouvoir syndical continue de reposer en dernier ressort sur la force collective de travail des salariés, sur la possibilité de son retrait concerté : la grève. La réalité contemporaine du travail, particulièrement celle de l'ETN, tend toutefois à diversifier les formes d'une telle action, voire — nous y reviendrons — à miser davantage sur le concours d'une opinion publique de plus en plus significative<sup>33</sup>.

Les lois canadiennes régissant les rapports collectifs du travail reconnaissent un véritable droit de grève, qui se superpose historiquement à une simple liberté de grève. Ce droit de grève est syndical, et non individuel, comme en d'autres pays. Son titulaire est le syndicat jouissant du statut de représentant collectif des salariés d'une unité de négociation dans l'entreprise en raison de son caractère majoritaire. Ce droit est aussi « instrumental », en ce sens qu'il naît à une étape précise du processus de négociation collective établi par la loi et y sert, comme le droit concomitant au lock-out, à favoriser la conclusion d'une convention collective<sup>34</sup>. De là, d'un point de vue négatif cette fois, l'illégalité de toute grève — spontanée ou syndicale — qui ne s'insère pas ainsi dans ce cadre temporel de négociation périodique, de même, l'imposition d'une obligation légale de paix absolue, en principe, pendant toute la durée de la convention collective<sup>35</sup>. En somme, c'est un encadrement légal poussé de la grève en fonction d'une négociation collective périodique d'une nature « locale ».

Le précédent régime s'impose à toute grève au sens de la loi. Pour ce qui est de l'élément matériel de la définition, la loi québécoise n'envisage

32. Voir S. CLAUWAERT, *International/Transnational Primary and Secondary Collective Action*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2002, 38 p., dactyl, aux p. 18 et 19, et qui était encore disponible, en février 2007, à l'adresse web suivante : [www.etuc.org/etui/doccentre].

33. Voir O. ERMIDA, « La flexibilisation de la grève », (2004) *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 37-66.

34. C.t., art. 106 ; C.c.t., art. 89.

35. C.t., art. 107 ; C.c.t., art. 88.1. Dans l'un et l'autre cas, la révision prévue des termes de la convention peut cependant conduire exceptionnellement à une grève légale pendant cette convention. Un « changement technologique » peut aussi déboucher sur une telle éventualité selon la loi fédérale : C.c.t., art. 54.

qu'une cessation concertée du travail de la part d'un groupe de salariés, quelle qu'en soit par ailleurs sa durée<sup>36</sup>. Sa contrepartie fédérale est plus souple et englobante en ce sens qu'elle comprend également « toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci<sup>37</sup> » ; elle correspond en cela aux attitudes des instances de l'OIT<sup>38</sup>. Une souplesse qui, certes, étend la portée de la protection du droit de grève, lorsqu'il existe, mais une souplesse qui étend tout aussi bien celle des importantes limites que lui imposent les lois canadiennes...

Pour ce qui est, cette fois, de la finalité de la grève, le silence, déjà constaté, de sa définition légale à cet égard conduit à un résultat identique en ce qui a trait à la grève de solidarité : légale s'il s'agit d'une grève coïncidant temporellement à la naissance du droit de grève dans le cours d'un processus de négociation collective sous l'égide de l'agent syndical

- 
36. C.t., art. 1g). Pour ce qui est de la tendance contemporaine à la diversification des formes de la grève décrite en particulier par le professeur ERMIDA, *loc. cit.*, note 33, signalons que cette définition stricte de la grève du *Code du travail* du Québec n'a cependant pas empêché de tenir pour grève l'inexécution concertée du travail prescrit par l'employeur résultant de la substitution par les salariés d'un travail d'une tout autre nature, en l'occurrence le maintien de la production régulière d'une usine au lieu de son démantèlement : *Alcan inc. c. Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida inc.*, (2004) QCCRT 0095 (CRT). L'inexécution irrégulière ou déficiente de la prestation de travail, quant à elle, pourrait contrevenir, selon les circonstances, à l'interdiction précise faite à un syndicat de conseiller un ralentissement de travail (C.t., art. 108). Plus généralement, il pourrait y avoir ouverture à un recours arbitral ou de droit commun sanctionnant le défaut d'assurer quotidiennement le travail convenu.
37. C.c.t., art. 3. Constitue aussi une « grève » l'abstention concertée de vérification de la suffisance de l'affranchissement postal : *Société canadienne des postes c. Syndicat des postiers du Canada*, (1983) 54 d.i. 152 (C.c.r.t.) ; inspections excessives équivalent à « grève », en l'occurrence du zèle : *Canadien Pacifique Limitée c. Fraternité des ingénieurs de locomotives*, (1980) 42 d.i. 40 (C.c.r.t.). Par ailleurs, cette notion souple de la « grève » a conduit à y rattacher une déclaration publique défavorable à l'employeur faite dans le cours de la grève par un dirigeant syndical : *Fugère et Québécois/Air Canada*, (1987) 72 d.i. 44, 61 (C.c.r.t.). Il s'agit là manifestement d'une affirmation appropriée de la liberté syndicale !
38. Voir aussi *Liberté syndicale et négociation collective, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conférence internationale du travail, 81<sup>e</sup> session, 1994, rapport III (Partie 4B), Genève, BIT, 1994, p. 78 et 79 ; *La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 4<sup>e</sup> éd., Genève, BIT, 1996, p. 113. Pour sa part, O. ERMIDA, *loc. cit.*, note 33, 56, pose ceci : « La définition de la grève, si elle existe, doit être [...] large pour souligner une flexibilisation des moyens d'action collective, corrélative à celle de l'appareil de production, condition pour que la grève conserve dans la société postmoderne sa fonction d'équilibre et d'autoprotection. »

négociateur; illégale dans le cas contraire<sup>39</sup>. Un tel critère de légalité est dysfonctionnel au regard de l'existence du conflit de travail primaire envers lequel la solidarité syndicale entend se manifester, cette solidarité s'accommodant manifestement mal d'exigences temporelles<sup>40</sup>. Tenir compte, à l'inverse, de la finalité de la grève dans l'établissement de la portée du droit de grève selon la législation canadienne — ce qui ne correspond pas, avons-nous vu, aux solutions jurisprudentielles actuelles — conduirait à un résultat absolument restrictif au regard de la grève de solidarité: ce droit de grève n'existerait alors que pour favoriser la négociation d'une convention collective « locale » entre l'employeur et l'agent négociateur. Une telle prohibition totale de la grève de la solidarité s'accommoderait encore plus mal du droit international du travail, qui considère « qu'une interdiction *générale* des grèves de solidarité risquerait d'être abusive et que les travailleurs devraient pouvoir exercer de telles actions pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légale<sup>41</sup> ». L'interprétation du droit national ne doit donc pas chercher à la favoriser<sup>42</sup>.

Ce régime légal « dysfonctionnel » de la grève de solidarité (s'il ne s'agissait pas de son illégalité à tout moment) s'applique tout aussi bien à

- 
39. Cela s'est appliqué au respect concerté d'un piquet de grève licite: *Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes*, (1979) 1 R.C.S. 120, 139; voir aussi, quant à l'absence de pertinence de la finalité de la grève, *Syndicat des employés(es) des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi (CSN) c. Turcotte*, (2002) R.J.Q. 2288 (C.A.), 2090 (motifs du juge Beauregard). *Ibid.*, au regard cette fois de la grève à connotation politique: voir la jurisprudence tenue citée dans P. VERGE, *Le droit de grève, fondements et limites*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1985, p. 215-270.
40. Voir « Plainte contre le gouvernement de l'Équateur présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) », *Comité de la liberté syndicale, Bulletin officiel*, rapport n° 248, cas n° 1381, vol. LXX, série B, n° 1, 1987, par. 418.
41. *Rapport de la Commission d'experts*, précité, note 38, p. 76; au même effet *Recueil de décisions et de principes*, note 38, p. 111, par. 486. À noter que le comité avait déjà jugé, relativement à une loi de la Colombie-Britannique, que l'interdiction de clauses de boycottage de solidarité dans des conventions collectives n'était pas conforme « à la liberté de négociation collective ». Voir « Plainte contre le gouvernement du Canada (Colombie-Britannique) présentée par le Congrès du travail du Canada (CTC) », *Bulletin officiel*, rapport n° 256, cas n° 1430, vol. LXXI, série B, n° 2, par. 193. Voir aussi B. GERNIGON, A. ODERO et H. GUIDO, « Les principes de l'OIT sur le droit de grève », (1998) 4 (137) *Rev.int.tr.* 479.
42. Par ailleurs, la protection constitutionnelle de la liberté générale d'association (Charte canadienne, précitée, note 25, art. 2 d)) ne s'étend pas au droit de grève établi par la loi régissant la négociation collective: *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relation Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313. Notamment, a-t-il été dit, il s'agit, comme celui de la négociation collective, « de créations de la loi qui mettent en jeu un équilibre entre des intérêts opposés dans un domaine qui, les tribunaux l'ont reconnu, exige une compétence spéciale » (notes du juge Le Dain, à la page 391). Cette position se justifie-t-elle toujours, est-il possible de se demander, lorsque la concertation dont il est question n'est pas liée

celle qui s'exerce sur un plan transnational, en l'absence, une fois encore, de toute référence particulière à un tel contexte dans la loi.

D'autres systèmes nationaux, libéraux ceux-là en matière de grève, concluent typiquement au caractère licite de la grève de solidarité pourvu que le conflit primaire le soit lui-même et que, d'autre part, un intérêt suffisant unisse les grévistes par solidarité à ceux qui sont engagés dans ce conflit primaire<sup>43</sup>. L'addition d'une dimension transnationale à la grève de solidarité n'altère pas, ici non plus, cette position. Se soulève toutefois la question de savoir si la légalité du conflit primaire doit s'apprécier en fonction du droit du pays où il sévit, ou selon celui du pays où a cours la grève de solidarité<sup>44</sup>. L'importation de ces dernières considérations dans le système canadien et leur application à une grève syndicale de solidarité survenant à un moment en fonction duquel la loi établit le droit de grève seraient illogiques au regard de cette loi, mais non pas nécessairement au regard de la doctrine de droit commun de l'abus de droit.

Le sort ainsi réservé à la grève de solidarité transnationale, nécessaire contrepoids à la concentration du pouvoir au sein de l'ETN, représente l'aspect restrictif de l'aménagement de la liberté d'association par la législation canadienne au regard de l'action syndicale de solidarité transnationale. La pertinence grandissante d'autres modes d'expression de cette solidarité permet cependant de relativiser partiellement cet aspect restrictif.

## 2 La permissivité liée à la liberté d'expression

Le comportement du public consommateur de biens ou de services infléchit de plus en plus le cours des conflits de travail contemporains. L'importance de l'opinion publique conduit à la médiatisation grandissante de ces situations de la part de syndicats de manière à susciter la faveur populaire, y compris des actions de boycottage, à l'appui de leurs

---

aux conditions de travail de l'entreprise où elle sévit, en l'occurrence, des grèves de solidarité ? Une réponse négative, peu probable, ne jouerait qu'en faveur d'une simple liberté individuelle de grève, à l'exclusion de l'actuel droit légiféré de grève.

43. Voir aussi : F. MORGENSTERN, *Les conflits de lois en droit du travail : étude de la loi applicable à la relation de travail internationale*, Genève, BIT, 1986, p. 122 ; S. CLAUWAERT, *op. cit.*, note 32, p. 21 (exemple du droit français).
44. Voir R.-C. DROUIN, *op. cit.*, note 28, p. 224-225, et les propos cités du professeur B. Hepple. Voir aussi, sur la légalité de la grève de solidarité transnationale, F. MORGENSTEIN, *op. cit.*, note 43, et A. PANKERT, « Les actions internationales de solidarité des travailleurs – Quelques problèmes juridiques », (1977) 116 (1) *Rev.int.tr.* 75-84. *Adde* : J. ATLESON, « An Injury to One... – Transnational Labor Solidarity and the Role of Domestic Law », dans J.A. GROSS (dir.), *Workers' Rights and Human Rights*, Ithaca et Londres, ILR Press, Cornell U. Press, 2006, p. 160-182.



positions<sup>45</sup>. La diffusion de l'intérêt syndical s'effectue à travers différents procédés qui accompagnent la grève, ou s'y substituent selon le cas, soit, le plus souvent, autant de modes connus d'expression qui mettent en cause la liberté fondamentale correspondante. De fait, avons-nous pu généralement constater, «[p]our les employés, la liberté d'expression devient une composante non seulement importante, mais essentielle des relations de travail<sup>46</sup>».

Le recours à ces différents procédés d'expression revêt une importance accentuée au regard de la manifestation de la solidarité syndicale transnationale, notamment lorsqu'une même bannière commerciale rapproche le contexte étranger de la scène nationale. Il est relativement adapté à un tel contexte, car, à la différence de la grève, la législation ne le limite pas de façon dysfonctionnelle dans le temps. De plus, d'un point de vue spatial, il n'est pas possible de s'en prendre à son éloignement du lieu où sévit le conflit primaire, même sis à l'étranger. Certains de ces procédés, comme la communication radiodiffusée, ou encore électronique, ne se prêtent manifestement pas à un tel emprisonnement territorial. D'autre part et juridiquement cette fois, lorsque la communication repose sur la présence physique d'individus, comme dans le cas de distribution de tracts, ou même lorsqu'il s'agit d'un piquetage informatif, la législation applicable au Québec ne véhicule aucune exigence de localisation, comme celle qui voudrait que les acteurs ne soient présents qu'aux abords publics du lieu même où sévit le conflit de travail et non auprès d'un autre lieu fréquenté par le public, qu'il s'agisse d'un établissement distinct d'une même entreprise ou même d'une entreprise distincte<sup>47</sup>. De la sorte, en particulier, la segmentation nationale, territoriale et même sociétale d'une ETN ne fera aucunement obstacle à de telles manifestations de solidarité syndicale transnationale au pays.

De toute façon, si la législation du travail prétendait limiter ainsi spatialement de tels modes d'expression, comme certaines autres provinces canadiennes l'ont fait, la protection constitutionnelle de la liberté d'expression, selon l'article 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* priverait en principe d'efficacité juridique la disposition. Cela a été le cas d'une loi ayant pour effet d'interdire à des syndiqués de distribuer des tracts

---

45. Voir aussi O. ERMIDA, *loc. cit.*, note 33, 51. Selon l'auteur, la question se poserait à savoir s'il n'y a pas «une modification en profondeur de l'expression typique et authentique du conflit de travail».

46. *T.U.A.C., section locale 1518 c. K Mart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083, p. 1101 (notes du juge Cory).

47. Cela est vrai sous réserve, selon le droit commun, du droit de propriété, lorsque le lieu de l'action ne présente pas un caractère public. Par ailleurs, ce droit impose également le respect à la réputation d'autrui dans la communication.

devant un lieu de travail autre que celui de l'entreprise, ou même de l'établissement, où sévissait une grève légale ou un lock-out les touchant<sup>48</sup>. Semblablement, l'affirmation prééminente de cette liberté d'expression a conduit à tenir pour non avenue toute prétendue distinction de droit commun entre le piquetage dit « primaire » et le piquetage « secondaire », c'est-à-dire entre celui qui s'exerce aux abords des lieux mêmes où sévit le conflit de travail et celui qui a cours devant une entreprise étrangère à ce conflit. Malgré l'automatisme de comportement que génère souvent le piquetage dans des secteurs de tradition syndicale, à la différence d'autres procédés de communication, sa légalité doit donc s'affirmer, en l'absence du moins de conduite délictuelle ou criminelle des piquets<sup>49</sup>. L'application des principes du droit civil québécois, il y a tout lieu de l'affirmer, laisse place à un résultat analogue à celui qui découle ainsi de l'interprétation de la common law à la lumière de la liberté d'expression.

Enfin, un salarié légalement représenté par l'agent négociateur serait, selon toute vraisemblance, mal venu de prétendre que sa propre liberté d'expression se trouve entravée par l'une ou l'autre des précédentes manifestations de solidarité syndicale de la part de l'instance syndicale sur un plan transnational<sup>50</sup>.

## Conclusion

En somme, les syndicats locaux ont, au regard du droit canadien, toute faculté en principe de manifester leur volonté de solidarité syndicale transnationale par des moyens appropriés, si ce n'est de l'incidence des limites qu'impose ce droit interne au recours à la grève. La diversité et

48. *T.U.A.C., section locale 1518 c. K Mart Canada Ltd.*, précité, note 46, à moins de ne pouvoir interpréter la loi à la lumière de l'affirmation de la liberté d'expression, de manière qu'elle n'ait pas cet effet: *Allsco Building Products Ltd. c. T.U.A.C., section locale 1288P*, [1999] 2 R.C.S. 1136.

49. *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156. À noter cependant, au sujet de la réserve tenant au comportement « délictueux », que celui-ci inclut le délit d'entrave à des relations contractuelles. Un tel délit ne se présentait pas en l'espèce, car le piquetage ne cherchait qu'à dissuader d'acheter et de vendre généralement le produit de l'entreprise où sévissait le conflit de travail et non à inciter à rompre une relation contractuelle désignée et stable entre cette dernière et le distributeur de son produit (p. 203). Il n'est pas exclu que cette distinction puisse aussi intervenir en présence d'une ETN, du moins si devait alors prévaloir sa segmentation juridique en sociétés nationales distinctes.

50. Voir, par analogie, s'il devait ainsi s'agir d'une application de l'affirmation de la liberté d'expression selon l'article 3 de la Charte canadienne, précitée, note 25, à l'encontre d'une telle action syndicale: *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, précité, note 21, 264 et suiv. (j. Wilson), 339 et suiv. (j. La Forest) et 342 (j. McLachlin).

l'importance accrues des modes d'expression des positions syndicales auprès du public permettent, certes, d'obvier en partie à cette difficulté. La possibilité de recourir à la grève de solidarité demeure toutefois un levier de premier ordre en présence de l'ETN, et ce, d'autant plus que la grève est elle-même susceptible de revêtir elle aussi des formes adaptées à l'évolution des milieux de travail.

Dans une perspective d'avenir, il revient donc aux mouvements syndicaux d'apprécier si la stabilité que peut conférer la législation du travail actuelle au pouvoir de représentation du syndicat local majoritaire—stabilité qui est elle-même, avons-nous vu, un facteur favorable à la propension à l'action de solidarité syndicale transnationale de la part de syndicats de première ligne—compense, ou non, les contraintes qu'impose ce régime à la liberté syndicale, particulièrement en ce qui a trait à la flexibilité du recours à la grève. Ce questionnement se pose à la fois généralement en fonction des transformations contemporaines de l'entreprise et particulièrement au regard de l'ETN.

Quel pourrait être alors l'apport du droit international du travail à une évolution de cet ordre du droit national ?

Pour ce qui est des accords de coopération en matière de travail liant le Canada et d'autres pays américains, soit l'*Accord nord-américain de coopération en matière de travail* (ANACT), de même que des ententes similaires avec le Chili et le Costa Rica, il est bien connu que leur visée primordiale porte sur l'application effective du droit national, même si une manifestation de volonté générale de chacun des signataires « [de faire] en sorte que ses lois et réglementation garantissent des normes de travail élevée » accompagne aussi cet engagement<sup>51</sup>. Ces ententes rangent, certes, la liberté d'association et les droits de négociation collective et de grève dans leur champ de préoccupation<sup>52</sup>; elles ne comportent toutefois aucun contenu normatif propre en ces matières, ni aucune allusion spécifique à leurs manifestations transnationales. Elles ne font pas allusion, non plus, à la représentation collective des salariés au sein des ETN. Même si elles peuvent constituer des lieux de développement de la collaboration syndicale transnationale, à travers diverses activités de coopération, notamment en ce qui a trait à la présentation de communications du public soulevant primordialement le défaut caractérisé d'un pays signataire d'appliquer effectivement son droit national, en particulier dans le contexte d'ETN, il demeure que l'apport virtuel de ces ententes à la transformation du droit

---

51. Voir ainsi ANACT, art. 2.

52. *Id.*, art. 49, V° « Législation du travail ».

canadien dans le sens ici envisagé paraît devoir demeurer pour le moins négligeable<sup>53</sup>.

Quant à l'univers normatif de l'OIT, non seulement y est-il entretenu, avons-nous vu, une notion souple et plutôt englobante de la grève, mais il y est relié aussi généralement et naturellement la grève de solidarité à la liberté syndicale. Cela n'y a toutefois pas, jusqu'à présent, empêché les organes compétents de laisser cours, au regard de cette liberté, à l'aménagement juridique courant et général des rapports collectifs de travail du type canadien. Les différents éléments constitutifs de ce régime apportent, en effet, un équilibre entre le pouvoir patronal et le pouvoir syndical dans l'entreprise classique. Durant les années à venir, les mêmes organes accepteraient-ils de faire droit à d'éventuelles prétentions syndicales voulant que cet équilibre soit maintenant rompu devant le phénomène général de l'entreprise-réseau, y compris, à plus forte raison, celle d'envergure transnationale ? Accepteraient-ils ainsi de poser que les limites qu'apporte ce régime général à la grève de solidarité, dont en particulier celle qui est aussi de portée transnationale, font obstacle à la liberté syndicale<sup>54</sup> ?

---

53. Voir notamment pour une évaluation de la portée de tels accords sur le contenu des droits nationaux : L.COMPA, « Labour Rights in the FTAA », dans J.D.R. CRAIG et S.M. LYNK, *op. cit.*, note 12, p. 245, aux pages 261 et 262, pour ce qui est de lois canadiennes.

54. Pour un exposé critique des positions des organes de l'OIT en ce qui a trait à l'action de solidarité syndicale, particulièrement en ce qui concerne l'action de grève transnationale, voir P. GERMANOTTA, *Protecting Worker Solidarity Action: A Critique of International Labour Law*, Londres, Institute of Employment Rights, 2002, cité dans R.-C. DROUIN, *op. cit.*, note 28, p. 225, aux pages 7-22. Plus particulièrement, ces mêmes organes trouveraient-ils indûment limitative la définition de « grève » du *Code du travail*, ainsi mise en regard du phénomène de l'entreprise-réseau, y compris celle d'envergure transnationale ?