

Mise à jour

**Cavalluzzo Hayes Shilton
McIntyre & Cornish**

Septembre 1999

LA COUR SUPRÊME DU CANADA AUTORISE LES SYNDICATS À DISTRIBUER DES PAMPHLETS AUX CONSOMMATEURS

Le 9 septembre 1999, la Cour suprême du Canada rendait deux décisions unanimes, autorisant les membres d'un syndicat en conflit de travail avec leur employeur à s'engager dans la distribution pacifique de pamphlets aux consommateurs depuis des sites secondaires. La Cour statuait que cette pratique était protégée par l'article 2(b) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, car elle faisait partie de la liberté d'expression de l'employé en vertu de la Constitution.

Les décisions ont été rendues dans le cadre des deux causes suivantes :

- ***TUAC, SL 1518 c. KMart Canada Ltd.***, en Colombie-Britannique;
- ***Allsco Building Products Ltd. c. TUAC, SL 1288P***, au Nouveau-Brunswick.

Les principes de droit sont présentés en détails dans le cas *KMart* et appliqués plus brièvement dans le cas *Allsco*. Les deux cas ont soulevé des situations de fait, chacune très différente de l'autre. Dans le cas *KMart*, le libellé de la législation interdisait clairement la distribution de pamphlets aux consommateurs. Dans le cas *Allsco*, le libellé de la loi était moins restrictif et n'interdisait pas automatiquement la distribution de pamphlets.

Dans *KMart*, le tribunal a statué que la définition donnée au piquetage dans le *Code du travail* de la Colombie-Britannique interdisait la distribution pacifique de pamphlets par les syndicats, ce qui enfreignait la liberté d'expression garantie en vertu de la *Charte*. Cette infraction ne pouvant être justifiée, la disposition du statut

a donc été annulée. Le gouvernement s'est vu accorder une période de six mois pour modifier la loi de façon à ce qu'elle soit conforme à la décision rendue par la Cour.

Dans *Allsco*, la Cour a jugé que les dispositions de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* du Nouveau-Brunswick n'interdisait pas de facto la distribution pacifique de pamphlets. En fait, la loi dictait qu'un syndicat et ses membres pouvaient s'exprimer librement pour autant qu'ils n'usaient pas de coercition, d'intimidation ou de menaces et qu'ils ne comptaient pas faire preuve d'un abus d'influence sur quiconque. En conséquence, la loi pouvait être interprétée comme autorisant la distribution de pamphlets aux consommateurs et n'enfreignait donc pas la *Charte*. La Cour suprême du Canada a invalidé l'injonction en invoquant que les tribunaux inférieurs avaient tout simplement erré en mettant la loi en application pour prohiber le piquetage auprès des consommateurs.

CAVALLUZZO HAYES SHILTON MCINTYRE & CORNISH

**Avocats et procureurs
43, av. Madison**

Toronto, ON M5R 2S2

Tél. : (416) 964-1115

Télec. : (416) 964-5895

Courriel : inquiry@chsmc.com

**Pour plus de renseignements,
communiquez avec :**

Antécédents factuels de chaque cas

1. *TUAC, SL 1518 c. KMart Canada Ltd.*

KMart exploite 11 magasins en Colombie-Britannique. La section locale 1518 de la TUAC représente les employés travaillant dans deux de ces établissements (l'« employeur principal »). Au cours d'un conflit de travail avec l'employeur principal, les membres du syndicat avaient procédé à la distribution de pamphlets sur les lieux des autres magasins KMart (les « employeurs secondaires »). Des groupes de 2 à 12 employés se rendaient sur les sites secondaires. Ils se tenaient de 2 à 20 pieds de l'entrée du commerce et distribuaient deux types de pamphlets, l'un décrivant les pratiques de travail prétendues injustes de l'employeur, l'autre incitant les consommateurs à magasiner ailleurs. La distribution des pamphlets n'intervenait ni auprès des employés des sites secondaires ni dans la réception des marchandises. La distribution était pacifique et n'empêchait d'aucune façon l'accès du public au magasin. Il n'y avait aucune preuve d'intimidation verbale ou physique.

Le *Code du travail* de la Colombie-Britannique définit le « piquetage » en termes très généraux : l'action d'être présent à ou près d'un lieu d'affaires dans le but de convaincre ou de tenter de convaincre quiconque de ne pas entrer dans ledit lieu d'affaires, de ne pas négocier ou porter intérêt aux produits vendus ou de ne pas traiter avec l'établissement. Le *Code* n'autorise le piquetage que lorsque les membres d'un syndicat sont en situation de grève légale ou font l'objet d'un lock-out. De plus, le piquet de grève ne peut être dressé que sur le lieu immédiat de la grève ou du lock-out.

Après que demande lui ait été faite par KMart, le conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique a jugé que le syndicat avait enfreint le *Code du travail* et

a donc ordonné à celui-ci de ne plus dresser de piquet de grève sur les sites secondaires. Le conseil rejetait ainsi l'argument du syndicat, notamment que la définition donnée au piquetage contrevenait à l'article 2(b) de la *Charte*. Le conseil a rejeté la demande de réexamen du syndicat, bien que ses membres aient jugé à l'unanimité que la définition du piquetage dans le *Code* était trop générale. La demande de révision judiciaire du syndicat a été rejetée, de même que son appel de la décision du conseil auprès de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique.

2. *Allsco Building Products Ltd. c. TUAC, SL 1288P*

Allsco est un fabricant de portes et fenêtres de vinyle ainsi que d'autres produits de construction. De plus, l'entreprise distribue une marque de revêtement de vinyle partout dans la région du Canada atlantique. La section locale 1288P de la TUAC représente quelque 100 employés de l'usine de fabrication d'Allsco située à Moncton. Quatre autres entreprises faisaient aussi l'objet de la poursuite. Trois de ces entreprises – n'appartenant pas à Allsco – fabriquent des matériaux de construction et chacune vend des produits fabriqués par Allsco. La quatrième entreprise impliquée fabrique des maisons et des maisons mobiles modulaires, et Allsco lui fournit les produits de vinyle qu'elle utilise dans son procédé de fabrication. Les employés de ces entreprises ne font pas l'objet d'une négociation collective avec la section locale 1288P de la TUAC.

Allsco a procédé à un lock-out des employés syndiqués en février 1996. Entre mai et juillet 1996, les membres du syndicat ont distribué des pamphlets à l'extérieur des sites des entreprises n'appartenant pas à Allsco. Les pamphlets avaient été distribués comme suit. Seulement un ou deux membres les distribuaient à la fois. Ils s'approchaient des véhicules et remettaient les pamphlets à ceux qui s'y trouvaient à bord. En aucun temps ils n'ont pénétré indûment sur la

propriété des entreprises non Allsco. Ils n'ont pas porté d'enseignes, n'ont pas dressé de ligne de piquetage devant les entreprises et n'ont pas manifesté d'une manière qui indiquait que le conflit de travail était d'ordre syndical. Ils n'ont jamais empêché les véhicules d'entrer ou de sortir des lieux. Le pamphlet demandait aux lecteurs de « penser deux fois » avant d'acheter des produits d'Allsco, expliquait que les employés avaient été victimes d'un lock-out, faisait le point sur les conditions de travail difficiles qui régnaient chez Allsco et insistait sur le fait qu'un boycott des produits d'Allsco transmettrait le message à l'employeur qu'il devait retourner à la table des négociations. Ceux qui distribuaient les pamphlets n'ont jamais suggéré verbalement de ne pas faire affaires avec les entreprises n'appartenant pas à Allsco. Ils n'ont pas demandé aux fournisseurs de ne plus y livrer les marchandises ou aux employés de ne plus se présenter au travail.

La *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* du Nouveau-Brunswick permet aux membres d'un syndicat qui est en situation de grève légale ou qui est la victime d'un lock-out – au lieu d'affaires de l'employeur uniquement – de convaincre ou de tenter de convaincre quiconque de ne pas entrer dans le lieu d'affaires de l'employeur, de ne pas négocier avec l'employeur ou de ne pas faire affaires avec l'employeur. Toutefois, la loi stipule également que les expressions publiques de sympathie ou de soutien, « autrement que par le piquetage » des syndicats ou autres, ne contreviennent pas à la loi. La loi autorise également le syndicat et ses membres à s'exprimer librement pour autant qu'ils n'usent pas de coercition, d'intimidation ou de menaces et n'exercent pas une influence indue sur quiconque.

Allsco et les quatre autres entreprises ont déposé une demande d'injonction auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick pour interdire la distribution de pamphlets à l'extérieur de la propriété des entreprises n'appartenant

pas à Allsco. Elles ont eu gain de cause. L'injonction reposait sur le fait que le syndicat s'était engagé dans une forme de piquetage secondaire qui enfreignait l'article 104 de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*. La Cour du Banc de la Reine a statué que l'article 104 allait à l'encontre de la liberté d'expression garantie en vertu de l'article 2(b) de la *Charte des droits et libertés*, mais que l'infraction était justifiée en vertu de l'article 1 de la *Charte*. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a rejeté à l'unanimité l'appel du syndicat, affirmant que la violation de la liberté d'expression était justifiée en vertu de l'article 1 de la *Charte*.

La décision de la Cour suprême du Canada

1. La liberté d'expression des employés

Dans ses décisions unanimes, la Cour suprême du Canada a mis en évidence la liberté d'expression des employés. La Cour a mis l'accent sur le fait que la liberté d'expression est un élément fondamental du fonctionnement de toute société démocratique et qu'elle ne doit être limitée que dans des situations très précises. La Cour a également réitéré ses jugements rendus dans le cadre de cas antérieurs, selon lesquels l'emploi d'une personne constitue une partie essentielle de son sentiment d'identité, de sa confiance en soi et de son bien-être; les conditions de travail d'un employé font partie intégrale de son bien-être; la relation entre des employés – surtout ceux travaillant dans la vente au détail – et leur employeur est inéquitable, de par sa nature même.

La Cour a déclaré ceci :

« Il s'ensuit que les travailleurs – surtout ceux qui sont vulnérables – doivent pouvoir s'exprimer librement sur les affaires ayant trait à leurs conditions de travail. Pour les employés, la liberté d'expression

devient un élément important, voire essentiel, des relations de travail. C'est grâce à la liberté d'expression que les travailleurs vulnérables peuvent s'adjoindre l'appui du public dans leur lutte pour obtenir de meilleures conditions de travail. Ainsi, leur expression devient souvent leur moyen d'atteindre leurs objectifs. » [KMart, paragraphe 25]

De plus :

« Il en ressort que la liberté d'expression dans un contexte de relations de travail est fondamentalement importante, voire essentielle, pour les travailleurs. Dans le cadre de tout conflit de travail, il est important de sensibiliser le public à la nature du conflit. » [KMart, [paragraphe 30]

La Cour a indiqué que les pamphlets et les affiches avaient toujours constitué, et continueraient de constituer, un moyen important de distribution d'information et de sollicitation de l'appui à la cause en question. Puisqu'il s'agit d'un moyen relativement peu coûteux, la distribution de pamphlets devient un outil important pour les membres plus vulnérables et moins puissants de la société.

La Cour a indiqué que le public avait le droit de connaître les faits entourant un conflit de travail et que les pamphlets constituaient un outil important pour les employés, car les employeurs et les syndicats n'ont pas les mêmes ressources pour transmettre leur message au public :

« Le public a le droit de connaître les faits et la nature du conflit de travail. En effet, c'est souvent le poids de l'opinion publique qui décidera de l'aboutissement du conflit. Les renseignements sur les faits et sur la position de chaque partie peuvent être distribués d'une manière appropriée. Par exemple,

ces renseignements peuvent être disséminés par l'achat par l'une des parties d'espace dans les journaux ou sur les babillards ou par l'achat de temps d'antenne à la radio ou la télévision. Dans la plupart des conflits de travail, il est beaucoup plus probable que l'employeur ait les moyens d'utiliser ces médias pour transmettre son message. L'équité dicte donc que les employés puissent également se faire entendre en distribuant des pamphlets au public, de la manière adoptée par le [syndicat] dans cette situation. » [KMart, paragraphe 46]

Enfin, la Cour a comparé la distribution de pamphlets aux consommateurs par les syndicats avec les boycotts de consommation organisés par les groupes d'intérêts politiques, sociaux, religieux, économiques ainsi que ceux œuvrant pour l'avancement de la cause des droits de la personne. Elle a indiqué que le droit d'organiser un boycott à un emplacement donné « constitue un droit fondamental de plusieurs groupes non syndiqués. »

En conséquence, la Cour a clairement reconnu l'importance de la distribution de pamphlets aux consommateurs par les membres d'un syndicat et considère cette activité protégée par le droit de la liberté d'expression prévu dans la *Charte*.

Dans le cas d'*Allsco*, la Cour a clairement indiqué que « la prohibition législative de la distribution pacifique de pamphlets par les syndicats et les syndiqués constitue hors de tout doute une violation *prima facie*, en vertu de l'article 2(b) de la *Charte*, de la liberté d'exprimer une forme d'information utile. » [paragraphe 19]

2. La différence entre la distribution de pamphlets aux consommateurs et le piquetage conventionnel

Pour décider du bien-fondé d'imposer des restrictions sur la distribution de pamphlets aux consommateurs en vertu de l'article 1 de la *Charte*, la Cour a différencié la distribution de ces pamphlets du « piquetage conventionnel ». Cette distinction a été rendue nécessaire par un jugement antérieur, *RWDSU c. Dolphin Delivery* (1986), 33 D.L.R. (4^e) 174, où la Cour suprême du Canada avait statué qu'il puisse être justifié de restreindre le piquetage secondaire conventionnel en vertu de la *Charte*. Dans *Dolphin Delivery*, la Cour a jugé que, bien que les employés puissent avoir recours au piquetage contre leur propre employeur dans le cadre d'un conflit de travail, il est raisonnable de restreindre le piquetage secondaire de façon à empêcher le conflit de s'intensifier au-delà des parties en cause dans le conflit de travail.

Dans *KMart*, la Cour a statué que des restrictions peuvent être légalement imposées sur le piquetage conventionnel aux sites secondaires, puisqu'une ligne de piquetage transmet automatiquement le message qu'il est interdit de la franchir. À cet égard, les lignes de piquetage ont un effet coercitif qui s'étend au-delà de la capacité des piqueteurs de convaincre la population et de transmettre des informations. Bien que l'exercice de la liberté d'expression par le piquetage soit protégé, l'effet coercitif du piquetage peut être restreint.

À l'opposé, la Cour a laissé entendre que la distribution de pamphlets aux consommateurs n'avait pas le même effet de coercition que la ligne de piquetage traditionnelle. La distribution de pamphlets aux consommateurs cherche tout simplement à convaincre le public de prendre action et – si elle est menée correctement – cette distribution n'enfreint pas la loi.

Dans *Allsco*, la Cour a statué comme suit : puisque les employés avaient le droit de s'exprimer librement sans

coercition, intimidation ou influence indue, la loi comptait faire la différence entre le piquetage conventionnel et d'autres formes pacifiques d'expression. Dans ce cas, alors, les interdictions dans la loi devaient être interprétées de manière à ne s'appliquer qu'aux formes de persuasion coercitives, intimidantes, menaçantes ou exerçant une influence indue. Elles ne devaient pas être interprétées de manière à interdire la persuasion pacifique.

Dans *KMart*, la Cour a explicitement indiqué que les parties n'avaient pas contesté la décision rendue dans *Dolphin Delivery*, malgré que la décision de la Cour de maintenir les restrictions imposées sur le piquetage secondaire n'était pas essentielle à la décision rendue dans cette cause. En conséquence, l'analyse des deux cas a été fondée sur le fait que les restrictions sur le piquetage secondaire puissent être justifiées en vertu de l'article 1 de la *Charte*. *KMart* et *Allsco* ne modifient donc pas la loi à l'égard du piquetage secondaire conventionnel. Toutefois, ces deux cas définissent la distribution de pamphlets aux consommateurs comme une activité fondamentalement différente que les syndicats peuvent légalement exercer à des sites secondaires.

En arrivant à la conclusion que la distribution de pamphlets aux consommateurs est différente du piquetage conventionnel, la Cour, dans *KMart*, a résumé sa position comme suit :

« La décision de déterminer l'acceptabilité de la distribution de pamphlets aux consommateurs soulève l'importance de décider si les consommateurs sont en mesure eux-mêmes de décider d'un plan d'action sans être perturbés indûment par le message des pamphlets ou la manière dont ils sont distribués. Les consommateurs doivent pouvoir décider entre arrêter et lire le matériel distribué ou

ignorer celui qui distribue les pamphlets et entrer sur le site neutre sans obstacle. Le client potentiel a-t-il choisi de ne pas entrer dans le magasin en raison des arguments convaincants contenus dans le pamphlet, du discours convaincant du distributeur ou encore de la manière intimidante dont l'activité s'est déroulée? » [*KMart*, paragraphe 56]

La Cour a toutefois averti que la distribution de pamphlets aux consommateurs pouvait être considérée une forme de piquetage conventionnel et faire l'objet d'une restriction si : 1) ceux qui distribuaient les pamphlets portaient des pancartes; 2) les distributeurs étaient en si grand nombre qu'ils empêchaient les consommateurs d'entrer dans l'établissement ou d'en sortir; ou 3) les pamphlets étaient distribués aux travailleurs des sites secondaires plutôt qu'aux consommateurs. La Cour a ensuite résumé ce qu'elle considérait une activité de distribution de pamphlets acceptable :

« Dans ce cas, la distribution des pamphlets respectait les conditions suivantes :

- i) Le message transmis dans le pamphlet était exact, non diffamatoire et n'incitait pas illégalement les gens à commettre des actes illégaux ou délictuels;
- ii) Bien que les pamphlets aient été distribués à des sites neutres, le pamphlet indiquait clairement que le conflit impliquait le principal employeur uniquement;
- iii) La manière dont la distribution a été effectuée n'était pas coercitive, intimidante ou autrement illégalement ou délictuelle;
- iv) L'activité n'impliquait pas un grand nombre de personnes

propice à la création d'un environnement intimidant;

v) L'activité n'empêchait pas indûment l'accès au ou la sortie du site où les pamphlets étaient distribués;

vi) L'activité n'empêchait pas les employés des sites neutres de travailler et ne posait pas obstacle aux autres relations contractuelles des fournisseurs des sites neutres. » [KMart, paragraphe 58]

Il en ressort que pour décider si la distribution de pamphlets dépasse les limites et devient une forme inacceptable de persuasion, les faits propres à chaque situation devront être évalués. Pour en faciliter la référence, les critères utilisés par la Cour pour décider si la distribution de pamphlets est acceptable sont résumés à la fin de la présente mise à jour.

3. Le gouvernement ne peut justifier l'interdiction de distribuer des pamphlets aux consommateurs

Enfin, la Cour a conclu, dans *KMart*, qu'elle ne pouvait défendre l'interdiction totale de distribuer des pamphlets aux consommateurs sur la base d'une limite raisonnable justifiée dans une société libre et démocratique. La Cour a statué que l'interdiction totale de distribuer des pamphlets minait énormément la liberté d'expression et imposait des restrictions trop importantes sur une conduite qui dépassait la justification sur la base que le gouvernement poursuivait l'objectif de minimiser les répercussions de conflits de travail sur de tierces parties. La définition légale du piquetage a donc été cassée.

Que veut dire tout cela pour les employés syndiqués de l'Ontario?

Contrairement à la législation invoquée dans les deux cas présentés à la Cour suprême du Canada, ni la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario ni le *Code*

canadien du travail ne prévoient des dispositions pour définir le piquetage ou interdire certaines formes d'activités persuasives.

Au contraire, le piquetage secondaire en Ontario peut faire l'objet de restrictions lorsque l'employeur ou une autre entreprise demande une injonction en vertu de l'article 102 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*. Les parties pertinentes de l'article 102 se lisent comme suit :

102. (1) Dans le présent article, « conflit de travail » s'entend d'un conflit ou d'un différend sur les modalités, la durée ou les conditions d'emploi ou encore résultant de l'association ou la représentation de personnes dans la négociation, l'établissement, le maintien, la modification ou la conclusion de modalités d'emploi, nonobstant le fait que les parties au conflit puissent entretenir une relation d'employeur et d'employé.

(2) Sous réserve du paragraphe (8), aucune injonction visant à empêcher une personne d'agir dans le cadre d'un conflit de travail ne sera accordée sans avis.

(3) Dans le cadre d'une proposition ou d'une procédure pour demander une injonction visant à restreindre une personne d'agir relativement à un conflit de travail, la cour doit être convaincue que tous les efforts raisonnables déployés pour obtenir l'aide, la protection et l'action des policiers pour empêcher ou éliminer tout présumé risque de dommage matériel, de blessure corporelle, d'obstruction ou d'interférence dans l'entrée ou la sortie légales du site en cause ou la perturbation de l'ordre public ont été vains.

En vertu de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, la Cour est autorisée alors

d'imposer des restrictions sur « tout acte relatif à un conflit de travail ».

Dans le cas où un employeur demande une injonction sur la distribution de pamphlets par des syndiqués aux consommateurs, la question qui s'imposerait à la cour serait d'interpréter la signification de « tout acte relatif à un conflit de travail ». À la suite d'une analyse de *Allsco Building Products Ltd.*, il est raisonnable de croire que cette phrase doit être interprétée de manière à ne pas interdire la distribution pacifique de pamphlets aux consommateurs. Cette interprétation serait la plus cohérente compte tenu de la *Charte* et devrait donc prévaloir sur toute autre interprétation pouvant aller à l'encontre de la *Charte*.

Par conséquent, les syndiqués de l'Ontario devraient pouvoir se fonder sur les décisions de la Cour suprême du Canada pour protéger leur droit de distribution pacifique de pamphlets aux consommateurs. Il doit toutefois être dit que la distribution de pamphlets par les syndicats et les syndiqués doit être conforme à la description de la distribution permise de pamphlets donnée par la Cour.

LIGNES DIRECTRICES DISTRIBUTION DE PAMPHLETS AUX CONSOMMATEURS PAR LES SYNDICATS

Qu'est-ce qui est permis?

- Les syndiqués impliqués dans un conflit de travail avec leur employeur peuvent organiser une distribution pacifique de pamphlets aux consommateurs depuis les sites secondaires de leur employeur.

Qu'est-ce qu'un site secondaire?

- Parmi les sites secondaires, on retrouve les autres établissements exploités par l'employeur, les autres divisions exploitées par l'employeur ou les autres entreprises qui vendent ou distribuent les produits fabriqués par l'employeur.

Comment la distribution doit-elle être organisée?

- Les pamphlets peuvent être distribués par un nombre limité de personnes près de l'entrée du site secondaire.
- La distribution des pamphlets ne doit pas être effectuée par un grand nombre de personnes, ce qui créerait un environnement d'intimidation.
- Ceux qui distribuent les pamphlets ne doivent pas bloquer l'entrée ou faire obstacle aux consommateurs ou fournisseurs qui souhaitent entrer au ou sortir du site.
- Ceux qui distribuent les pamphlets ne doivent pas empêcher les employés des sites secondaires d'entrer sur le site ou d'en sortir.
- La distribution doit être pacifique. Il est interdit d'user d'intimidation ou de violence physique ou verbale.
- Ceux qui distribuent les pamphlets ne doivent pas porter de placards.

Que peut contenir les pamphlets?

- Les pamphlets peuvent contenir des renseignements véridiques tels que :
 - la nature du conflit entre le syndicat et l'employeur principal;
 - la position du syndicat sur le conflit de travail;
 - la nature des conditions imposées par l'employeur principal;
 - la nature des pratiques de travail présumées injustes utilisées par l'employeur.
- Les pamphlets peuvent inciter les consommateurs à boycotter l'employeur et à faire leurs achats dans un autre établissement.
- Le message du pamphlet doit être dirigé aux consommateurs uniquement et non aux employés travaillant aux sites secondaires.
- Les pamphlets doivent indiquer que le conflit avec le syndicat ne concerne que l'employeur principal.
- Les pamphlets doivent transmettre la vérité et ne contenir aucun propos diffamatoire ou autrement illégal.
- Les pamphlets ne doivent pas inciter les lecteurs à adopter une conduite illégale ou délictuelle.

Extraits des pamphlets distribués aux consommateurs dans les deux cas

Un des pamphlets distribués par la section locale 1518 de la TUAC aux magasins KMart de la Colombie-Britannique se lisait en partie comme suit :

ATTENTION AUX CLIENTS DE KMART!!!

SAVIEZ-VOUS QUE :

KMART a imposé un lock-out à 140 employés, les empêchant ainsi de travailler aux magasins KMART de Campbell River et de Port Alberni? Cette mesure tente d'empêcher les employés d'obtenir gain de cause pour satisfaire leurs besoins primaires dans le cadre d'une première convention collective.

LA SECTION LOCALE 1518 DE LA TUAC ET LE MOUVEMENT SYNDICAL DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE VOUS DEMANDENT :

DE NE PAS FAIRE VOS ACHATS DE NOËL AU KMART

DE MAGASINER PLÛTOT CHEZ LES CONCURRENTS!!!

DEPUIS LES SIX DERNIERS MOIS, PLUS DE 100 MEMBERS DE LA SECTION LOCALE DE LA TUAC SONT EN GRÈVE AUX MAGASINS KMART DE CAMPBELL RIVER ET DE PORT ALBERNI.

Nous vous demandons votre aide en boycottant cette géante multinationale du nom de KMart. Ainsi, nous espérons faire un pas en avant pour faire arrêter l'exploitation des employés de KMart et remettre nos membres en grève au travail avec dignité, respect et une convention collective équitable.

Puisque Noël constitue le temps de l'année le plus profitable pour KMart, nous vous réitérons notre demande : NE FAITES PAS VOS ACHATS DE NOËL AU KMART !

Tout ce que les membres en grève veulent pour Noël, c'est une convention collective juste et décente avec leur employeur KMart!

Nous tenons à vous remercier de votre aide, et nous vous souhaitons un très joyeux temps des fêtes.

De plus, les pamphlets faisaient état de la situation des employés de KMart, à savoir que 95 % de la main-d'œuvre étaient constitués de femmes et d'employés à temps partiel, et que les employés étaient en négociation pour conclure une première convention collective. Ils y énonçaient que leurs demandes de négociation collective ne concernaient non seulement les salaires et les conditions de travail, mais aussi l'équité et la sécurité d'emploi.

La Cour a décrit les pamphlets distribués par la section locale 1288P de la TUAC dans le conflit avec *Allsco Building Products Ltd.* comme suit :

Le pamphlet demandait à chaque personne qui le lisait de « penser deux fois » avant d'acheter des produits d'Allsco ou du revêtement de vinyle distribué par Allsco, puisque l'entreprise avait imposé un lock-out aux membres de la section locale 1288P de la TUAC. Le pamphlet demandait aux gens d'aider les syndiqués à retrouver leur poste de travail en refusant d'acheter des produits d'Allsco ou en demandant à leur entrepreneur de ne pas acheter d'Allsco. Le pamphlet annonçait qu'en refusant de faire affaires avec Allsco, le lecteur aiderait le syndicat à transmettre un message non équivoque aux propriétaires d'Allsco, en l'occurrence le message suivant :

Revenez à la table des négociations. Traitez les employés qui ont aidé à bâtir votre entreprise avec respect et dignité. Redonnez-nous les moyens de soutenir nos familles et de les voir croître.

Le pamphlet faisait état des conditions de travail difficiles imposées par Allsco, où plusieurs syndiqués gagnaient moins de 7 \$ l'heure. De plus, il dévoilait les résultats d'une étude sur la santé et sécurité où Allsco avait obtenu une note de 6 sur 100. Le pamphlet dénonçait le fait que les employés avaient été privés d'eau en plein mois de juillet et qu'il leur avait été interdit d'aller à la toilette au besoin.