

# **Le Conseil canadien des relations industrielles permet les communications de l'employeur concernant le vote sur la représentation – absence d'influence indue et de préjudice irréparable**

**Date :** 24 août 2015

Une décision récente du Conseil canadien des relations industrielles (« Conseil ») apporte des clarifications aux organisations du domaine de l'aviation concernant leur comportement pendant la tenue d'un vote sur la représentation. Dans [WestJet, an Alberta Partnership](#) (juillet 2015), le Conseil était saisi de la question de savoir s'il y avait lieu d'interdire à WestJet de communiquer avec les pilotes concernant une campagne d'organisation et un vote sur la représentation orchestrés par le syndicat, à savoir la WestJet Professional Pilots Association. Selon le syndicat, les communications de WestJet auraient une influence indue sur les pilotes visés par le vote et en influenceraient l'issue. Le syndicat a sollicité en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail* (« Code ») une ordonnance provisoire interdisant de telles communications. L'employeur a soutenu que toutes ses communications étaient légitimes et qu'aucune n'aurait un effet paralysant sur le droit des pilotes d'exercer leur liberté de choix.

Le Conseil a établi les facteurs suivants qui sont pris en considération pour déterminer s'il y a lieu de rendre une ordonnance :

- la question de savoir si la plainte soulève une question sérieuse;
- la question de savoir s'il y aura vraisemblablement un préjudice irréparable;
- la prépondérance des inconvénients;
- les considérations générales entourant les pratiques de gestion des relations de travail.

Appliquant ces facteurs, le Conseil a jugé que les employés qui seraient touchés par le vote connaissaient bien les divers moyens d'obtenir de l'information concernant le vote, notamment le site web et le compte Twitter du syndicat de même que les communications du syndicat aux adresses électroniques personnelles des pilotes. Le Conseil était d'avis que rien dans la preuve n'indiquait que les pilotes n'étaient pas libres de se prévaloir de ces moyens. Pour ce qui est des communications de WestJet, le Conseil estimait que celles-ci s'inscrivaient dans le droit-fil des communications antérieures et n'influenceraient pas indûment les pilotes. Puisque rien ne permettait de conclure qu'un préjudice irréparable serait causé, le Conseil a rejeté les demandes du syndicat.

Comme l'indique la décision rendue dans *WestJet*, les employeurs peuvent communiquer avec les employés concernant un vote sur la représentation. Toutefois, compte tenu du potentiel de plainte pour pratique déloyale de travail et des mesures importantes pouvant être ordonnées si une plainte

est jugée fondée, les employeurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils font de telles communications. Les employeurs doivent veiller à ce que leur comportement :

- n'empêche pas les employés, ou n'interdise pas aux employés, d'avoir accès aux renseignements relatifs au vote, notamment les renseignements diffusés par le syndicat;
- n'ait pas d'« effet paralysant », ni n'ait d'influence indue, sur l'exercice par les employés de leur liberté de choix;
- n'ait pas d'effet direct et néfaste sur les activités d'organisation du syndicat

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Amanda Sarginson](#) au 613-940-2765 ou [Steven Williams](#) au 613-940-2737.