

Quelle est la nouvelle réalité des relations de travail en Alberta?

04 juin 2018

Le gouvernement de l'Alberta a apporté d'importantes modifications au Labour Relations Code (le « Code »), lequel est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2017. L'Alberta Labour Relations Board (l'« ALRB ») a rendu plusieurs décisions fondées sur ces nouvelles dispositions qui ont d'ailleurs eu des impacts considérables sur les relations de travail et la représentation syndicale dans la province. Cet article vise à résumer deux décisions plus intéressantes afin de prendre le pouls de cette nouvelle réalité des relations de travail en Alberta. La première porte sur une ordonnance d'accréditation corrective et la seconde, sur l'auto-accréditation.

UFCW, section 401 et Widewaters Calgary Hotel Management Company, ULC,
20 avril 2018 et 7 février 2018 (actuellement non rapportée)

Il s'agit de la première cause où l'ALRB a rendu une ordonnance d'accréditation corrective aux termes des nouvelles dispositions du Code. Dans cette affaire, il était reproché à l'employeur d'avoir commis une pratique déloyale après avoir mis fin à l'emploi de M. Doncaster, un organisateur syndical bénévole. Il s'agissait de la première cause dans laquelle l'ALRB devait analyser l'inversion du fardeau de la preuve et les incidences procédurales applicables lorsqu'un employeur aurait supposément commis une pratique déloyale. Étant donné les modifications apportées au Code, l'employeur devait présenter des éléments prouvant qu'aucun motif anti-syndicaliste n'avait influencé la raison du congédiement. Suite à l'audience, bien que l'ALRB n'ait constaté aucune preuve de congédiement directement imputable aux activités syndicales de M. Doncaster, l'ALRB a conclu que la décision de l'employeur était viciée, et ce, à la lumière de l'évaluation des quatre facteurs suivants :

1. le caractère raisonnable ou la crédibilité de l'explication fournie par l'employeur;
2. le fait que l'employeur était au courant de la campagne de recrutement et du rôle que l'employé jouait dans celle-ci;
3. l'existence préalable d'une pratique antisyndicale de la part de l'employeur;
4. la crédibilité des témoins.

Pour répondre au premier critère, soit le caractère raisonnable ou la crédibilité de l'explication fournie par l'employeur, l'employeur a présenté des éléments de preuve afin de démontrer que le congédiement de M. Doncaster s'expliquait par des retards

répétitifs. L'Employeur a fait valoir que M. Doncaster, employé depuis peu, accusait déjà six « retards » uniquement pour le mois de septembre. L'ALRB a rejeté cette preuve, estimant qu'elle contenait plusieurs irrégularités. D'abord l'incohérence des dates où M. Doncaster serait arrivé en retard au travail, incompatibles avec celles où il aurait été sanctionné pour cette raison, le non-respect de l'employeur de sa politique de mesures disciplinaires progressives, puis l'absence d'éléments de preuve convaincants à l'appui des « retards » à deux des six reprises. Finalement, d'importantes erreurs ont été relevées dans la lettre de congédiement. « L'ALRB a donc accordé plus de crédibilité à la preuve fournie par M. Doncaster concernant tant ses retards et les dates correspondantes que les mesures disciplinaires qui en ont résulté.

Cette décision soulève néanmoins une question plus préoccupante, relativement à la preuve limitée de l'« effet dissuasif » que le congédiement de M. Doncaster aurait eu sur la campagne de recrutement du syndicat. Il semble que les preuves demandées relativement aux efforts de recrutement et aux réunions syndicales se soient révélées pour le moins limitées, au point où l'ALRB a conclu à l'absence de crédibilité de la principale preuve présentée à cet égard. La déduction de l'ALRB selon laquelle le congédiement de M. Doncaster [Traduction] « a eu un effet considérable sur la campagne du syndicat » est donc inquiétante. Il est important de noter que cette même décision renvoie aussi à d'autres éléments de preuve qui laissent croire que la campagne battait de l'aile, ou traversait du moins une phase naturelle de ralentissement. Le syndicat n'avait pas recueilli le taux d'appui minimal de 40 pour cent requis pour déposer une demande d'accréditation, et bien que l'un des représentants syndicaux ait obtenu les coordonnées des employés afin de communiquer avec eux – il avait initialement présenté des éléments de preuve comme quoi il avait contacté les employés et organisé des réunions avec eux – la preuve a en fin de compte établi qu'il ne l'avait pas fait.

Implications

L'affaire Widewaters est importante autant pour les employeurs que les employés, car la décision repose sur une preuve directe, limitée découlant d'une inversion du fardeau de la preuve, où une conclusion par inférence suffit à justifier le résultat en l'absence de preuve essentielle crédible d'« effet dissuasif ». Ajoutons à cela la perspective d'une ordonnance corrective d'accréditation lorsque le caractère suffisant de la démonstration du choix d'un employé en matière de représentation syndicale n'a pas été établi, et il y a effectivement matière à s'inquiéter.

Cette cause devrait amener employeurs et employés à se demander si le régime législatif actuel est appliqué en vue de faire en sorte que la certification soit le reflet du choix des employés. D'après les faits en l'espèce, il est difficile de conclure que les employés voulaient être représentés par le syndicat.

International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers, section 110 et Arcane Industries, ALRB, 17 mai 2018 (actuellement non-rapportée)

Cette cause aborde les objections des employés relativement à la demande d'accréditation du syndicat, suite à la mise en application des nouvelles dispositions d'auto-accréditation de l'Alberta. Elles prévoient entre-autres que l'ALRB peut accréditer une organisation syndicale lorsque la demande d'accréditation obtient l'appui de plus de 65 pour cent des employés de l'unité de négociation proposée.

La décision met en cause Joe Visser et sa fille, Rose Visser, deux employés appartenant à l'unité de négociation dans le secteur de la construction générale. L'unité de négociation a déposé sa demande le 4 avril 2018. Le 16 avril, l'ALRB a reçu deux documents qui étaient prétendument une preuve à l'effet que Joe et Rose Visser demandaient l'annulation de leur carte de membre.

L'ALRB s'est donc retrouvée à devoir évaluer les incidences du moment où un employé choisit de retirer son appui au syndicat et des incidences du retrait en tant que tel. À la date de la demande, Rose et Joe étaient les deux seuls employés au sein de l'unité de négociation. Une telle unité du domaine de la construction générale fait ordinairement l'objet d'une négociation collective d'accréditation de nature provinciale (c'est-à-dire que la négociation a lieu à des moments précis selon ce que prévoit la législation et qu'une convention collective unique s'applique à tous les employeurs accrédités du secteur de la construction). La société en cause appartenait au fiancé de Mme Visser, Charles Passey. Joe Visser était lui-même membre du syndicat depuis plus de 45 ans, en plus d'avoir siégé sur le comité exécutif pendant de nombreuses années.

Les employés n'étaient absolument pas au courant de la demande d'accréditation du syndicat. Le syndicat a déposé sa demande d'accréditation, comme il était autorisé à le faire, en fonction du statut de Rose et Joe Visser. En raison de leur statut les auteurs du rapport du bureau ont estimé que la demande était appuyée par plus de 65 pour cent des employés de l'unité et ont recommandé l'accréditation sans nécessité de tenir un vote.

Lors de l'audience, les employés ont affirmé qu'ils ne souhaitaient pas que le syndicat les représente auprès de cet employeur, même s'ils étaient membres en règle au moment de la demande d'accréditation, et qu'ils ne savaient pas que le syndicat avait déposé la demande d'accréditation. Ils ont soutenu que les nouvelles dispositions d'auto-accréditation prévues à l'article 34(8) du Code n'obligeaient pas l'ALRB à accréditer le syndicat, pas plus qu'il n'interdisait pas d'ordonner la tenue d'un vote de représentation. Étant donné que les deux employés comptaient annuler leur carte de membre le 16 avril 2018, seulement 12 jours après le dépôt de la demande d'accréditation, et qu'ils ont présenté des éléments prouvant qu'ils n'appuyaient plus le syndicat lors de leur témoignage; ils ont demandé à l'ALRB de considérer leur absence d'appui comme une raison suffisante d'ordonner un vote de représentation. À titre subsidiaire, ils ont demandé au tribunal d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 39 du Code et d'envisager l'absence d'appui de leur part comme [Traduction] « tout autre point pertinent » et ordonner le vote.

En l'espèce, l'ALRB a rejeté les arguments des employés au motif que [Traduction] « les syndicats n'ont pas besoin de tenir un scrutin informel pour déterminer si leurs membres sont favorables au dépôt d'une demande d'accréditation préalablement à celui-ci ». La loi est claire à ce sujet. Une preuve quant au pourcentage de membres en règle à la date de la demande suffit. L'ALRB a indiqué qu'il n'avait pas à examiner les actions entreprises au lendemain du dépôt de la demande et visant à modifier la qualité de membre. En fin de compte, l'ALRB a accordé le droit à la demande d'accréditation en raison de la preuve qui existait à la date de son dépôt.

Implications

Les employés doivent donc savoir et comprendre que leur qualité de membre pourrait, à tout moment, servir à appuyer une demande d'accréditation. Les syndicats n'ont plus l'obligation de tenir un vote auprès de leurs membres avant de déposer une demande d'accréditation en Alberta. Dans la même veine, ils ne sont pas tenus d'informer leurs membres du dépôt. L'adhésion continue d'un employé au syndicat constitue donc une preuve d'appui à la demande d'accréditation de n'importe quel employeur pour lequel il travaille actuellement.

La leçon qu'il faut tirer de cette affaire est que l'employé qui n'est plus en accord avec son syndicat doit lui retirer son appui (annuler sa carte de membre) avant que ce dernier ne fasse valoir sa qualité de membre pour appuyer une demande d'accréditation. Cette décision ne saurait mieux exposer que l'ALRB n'utilisera plus nécessairement son pouvoir discrétionnaire pour vérifier l'appui dont le syndicat jouit réellement.

Par

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.