
Une "menace subtile mais efficace" de fermer le magasin donne lieu à l'accréditation syndicale d'une succursale de Wal-Mart

La Commission des relations de travail de l'Ontario, dans l'affaire *United Steelworkers of America c. Wal-Mart Canada* (10 février 1997), a ordonné l'accréditation d'un syndicat pour représenter les employés d'un magasin Wal-Mart à Windsor. Le syndicat avait allégué plusieurs violations par Wal-Mart de la *Loi sur les relations de travail*, après la tenue d'un vote où les employés avaient voté contre l'accréditation (151 contre, 43 pour).

La campagne de recrutement du syndicat avait d'abord connu un franc succès, avec un recrutement de 84 membres en l'espace de 14 jours. Mais elle avait considérablement ralenti par la suite, avec la signature de seulement sept cartes de plus en cinq jours. Cette baisse marquée de l'enthousiasme syndical a coïncidé avec l'intervention de la direction de Wal-Mart pour contrer les efforts de syndicalisation par des moyens qu'une majorité de la Commission devait déclarer illégaux.

CULTURE D'OUVERTURE, RÉUNION DU PERSONNEL CONTROVERSÉE

La Commission décrit une composante importante de la culture corporative de Wal-Mart : son engagement à communiquer avec les employés. Cette politique comprend notamment deux volets : la règle du libre accès, qui encourage les employés à converser librement avec la direction sans crainte de représailles, et la règle du même jour, qui assure que la direction répond à toute question dans la journée même où elle est posée. Afin de respecter cet engagement, Wal-Mart tient des réunions d'information avec ses employés au début et à la fin de chaque journée.

Au cours d'une de ces rencontres, le 30 avril 1996, une commis aux ventes anti-syndicaliste a reçu la permission de prendre la parole. En présence du directeur du magasin et du directeur régional, elle a critiqué à la fois les employés responsables de la campagne de recrutement et le mouvement syndical en général, qui, selon elle, ne vaut que pour "les personnes qui n'aiment pas travailler". Elle a assuré à ceux qui assistaient à la rencontre qu'un syndicat entraînerait des conflits dans le magasin, et que Wal-Mart "ne tolérerait pas une telle situation". Ni l'un ni l'autre des directeurs présents n'a avancé une position différente pour la compagnie, et puisque le magasin était sur le point d'ouvrir, les employés pro-syndicat n'ont pas eu le droit de prendre la parole.

QUESTION SANS RÉPONSE

Dans les quelques jours qui ont précédé le vote du 9 mai 1996, quatre cadres supérieurs de l'extérieur ont circulé parmi les employés, pour leur demander s'ils avaient des questions au sujet de la campagne de recrutement. On avait dit aux gestionnaires qu'ils ne pouvaient menacer, intimider ou influencer indûment les employés, ni leur faire des promesses ou mentir. On leur avait dit de répondre à toute personne qui demanderait si le magasin fermerait ses portes si le syndicat gagnait le vote qu'ils n'étaient pas en mesure de répondre à la question. C'est l'approche que la direction avait choisi d'adopter, et qu'elle a maintenu malgré le fait qu'à deux reprises au

moins des syndicalistes lui avaient indiqué que le refus de répondre à la question faisait craindre aux employés qu'ils risquaient de perdre leur emploi.

COMMISSION : TROIS VIOLATIONS DE LA LOI

Une majorité de la Commission a déclaré que la conduite de Wal-Mart lors de la rencontre du 30 avril constituait une violation de la Loi, puisque les employés présents pouvaient raisonnablement en conclure que la compagnie confirmait l'inquiétude manifestée par l'intervenante au sujet de sa sécurité d'emploi si le syndicat devait l'emporter. Bien que la compagnie elle-même n'ait pas proféré de menaces, le fait de ne pas contredire l'employée et d'avoir réduit au silence les employés pro-syndicat avait [TRADUCTION] "eu un effet glaçant sur les efforts de recrutement du syndicat".

L'agissement des quatre gestionnaires qui circulaient parmi les employés à la veille du vote constituait également, selon la Commission, une violation de la Loi. Leur comportement allait beaucoup plus loin que la simple disponibilité pour répondre aux questions des employés. Bien plus, il devenait [TRADUCTION] "une tactique extrêmement efficace d'intimidation ou d'influence induite", qui servait également à identifier les partisans du syndicat.

Toutefois, le comportement qui a le plus retenu l'attention de la majorité de la Commission, et qui l'a convaincue d'accréditer le syndicat, a été le refus de la part de Wal-Mart de répondre aux questions au sujet d'une éventuelle fermeture du magasin. Il s'agissait là d'une préoccupation importante pour les employés et la direction le savait. Ce refus, vu la politique de transparence de Wal-Mart et le fait qu'elle avait invité ses employés à poser des questions avant le vote, ne pouvait que faire supposer à la plupart des employés que le magasin fermerait ses portes :

[TRADUCTION] "Si on adopte comme politique, dans [cet environnement], de constamment inviter les employés à poser des questions, il faut y répondre...En ne rassurant pas les employés que le magasin ne fermerait pas, les gestionnaires savaient fort bien à quelle conclusion en arriveraient les commis aux ventes. La manipulation des circonstances permettait de planter dans l'esprit des commis aux ventes l'idée, qui ne cesserait de croître, que l'appui au syndicat pourrait entraîner la perte de leur emploi".

La Commission a conclu en majorité que Wal-Mart avait réussi, de façon subtile mais efficace, à transformer la question sur laquelle les employés devaient voter; il ne s'agissait plus de savoir s'ils voulaient être représentés par le syndicat, mais s'ils voulaient garder leur emploi. La Commission a ensuite indiqué que vu les mesures prises par Wal-Mart, un deuxième vote ne semblait pas le recours qui convenait à la situation. Puisque le syndicat avait établi la preuve d'une adhésion d'environ 44 pour cent de l'unité de négociation, la majorité a jugé cet appui suffisant pour la négociation collective, et a ordonné l'accréditation du syndicat.

NOTRE POINT DE VUE

En vertu des lois ontariennes sur le travail, les employeurs ont le droit de manifester leur opposition au syndicat. Cependant, ils n'ont pas le droit de faire des déclarations qui auraient un effet de coercition sur leurs employés. Comme le présent cas le démontre, ces déclarations n'ont pas à être explicites, ni même être le fait de la direction, pour contrevenir aux dispositions de la Loi, s'il est raisonnable pour les employés de les interpréter comme constituant une menace de la part de l'employeur.

Bien que depuis les modifications apportées en 1995 à la *Loi sur les relations de travail*, la Commission a le pouvoir d'envisager d'autres mesures de redressement aux pratiques déloyales en relations de travail à part l'accréditation automatique, en l'instance, elle a conclu qu'aucun autre recours, y compris un deuxième vote, ne suffirait à redresser le tort. Ceux qui espèrent en apprendre davantage sur les idées de la Commission quant à cette disposition, relativement

nouvelle, seront sans doute déçus de l'attention limitée que porte la Commission aux autres recours possibles.

Un groupe d'employés qui s'oppose au syndicat a présenté une demande à la Commission pour qu'elle reconsidère sa décision d'accréditation. Wal-Mart a déposé une demande en révision judiciaire de la décision de la Commission auprès de la Cour divisionnaire. (Voir "[Le tribunal rejette l'appel de Wal-Mart](#)" et "[Le projet de loi "Wal-Mart" est promulgué](#)" sous la rubrique "Nouveautés".)

Vu la politique de la Commission de tenir un vote d'accréditation très rapidement dès que le syndicat peut faire la preuve d'un appui de la part de 40 % des employés, les syndicats ont maintenant tendance à mener plus discrètement leurs campagnes de recrutement. Le cabinet Emond Harnden a compilé une liste de ce que les employeurs peuvent et ne peuvent pas faire au cours d'une campagne de syndicalisation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Andrew Tremayne](#) au (613) 563-7660, poste 236.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.