

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20221214

Dossier : A-22-21

Référence : 2022 CAF 217

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LA JUGE GAUTHIER
LA JUGE MACTAVISH
LE JUGE LEBLANC**

ENTRE :

DAVID CLARK

demandeur

et

**AIR LINE PILOTS ASSOCIATION, INTERNATIONAL
et JAZZ AVIATION LP**

défenderesses

Audience tenue à Calgary (Alberta), les 25 et 26 octobre 2022.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 14 décembre 2022.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LA JUGE MACTAVISH

Y ONT SOUSCRIT :

**LA JUGE GAUTHIER
LE JUGE LEBLANC**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20221214

Dossier : A-22-21

Référence : 2022 CAF 217

**CORAM : LA JUGE GAUTHIER
LA JUGE MACTAVISH
LE JUGE LEBLANC**

ENTRE :

DAVID CLARK

demandeur

et

**AIR LINE PILOTS ASSOCIATION, INTERNATIONAL
et JAZZ AVIATION LP**

défenderesses

MOTIFS DU JUGEMENT

LA JUGE MACTAVISH

[1] M. David Clark est pilote de ligne à l'emploi de la défenderesse Jazz Aviation LP (Jazz). Il est également membre de l'Air Line Pilots Association, International (ALPA), l'agent négociateur accrédité des pilotes chez Jazz. Le commandant de bord Clark demande le contrôle judiciaire d'une décision rendue par le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil),

lequel a rejeté sa plainte déposée contre son syndicat et son employeur pour pratiques de travail déloyales.

[2] Le commandant de bord Clark fait valoir qu'il a été traité de manière inéquitable lors du processus de traitement de sa plainte parce que le Conseil a refusé de tenir une audience pour traiter de sa plainte.

[3] En ce qui concerne le bien-fondé de la décision du Conseil, il est allégué dans une partie de la plainte du commandant de bord Clark qu'ALPA a enfreint divers articles du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2 (le Code), en engageant une procédure disciplinaire à l'encontre du demandeur qui a abouti à son expulsion du syndicat. Bien que les décisions de cette nature soient susceptibles d'être contestées selon le processus d'appel interne du syndicat, le commandant de bord Clark fait valoir que, vu les circonstances, il ne devrait pas être obligé d'épuiser ce processus avant de porter plainte au Conseil. Le Conseil a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour traiter de ce volet de la plainte du commandant de bord Clark parce qu'il n'avait pas épuisé les recours internes dont il disposait. Le commandant de bord Clark considère que cette décision est déraisonnable.

[4] De plus, le commandant de bord Clark s'est plaint d'avoir été la cible d'une campagne de harcèlement, de coercition et d'intimidation menée par son syndicat qui a abouti à des accusations d'infraction à la discipline. Le commandant de bord Clark soutient qu'ALPA, en portant ces accusations d'infraction à la discipline, a fait preuve de discrimination à son égard pour avoir exercé les droits qui lui sont garantis par le Code. De plus, il affirme qu'il a subi des

représailles de la part d'ALPA après avoir déposé une plainte auprès du Conseil relativement au devoir de représentation juste. Pour terminer, le commandant de bord Clark a allégué que Jazz s'était livrée à des pratiques de travail déloyales à son égard en s'ingérant dans les affaires du syndicat.

[5] Le Conseil a examiné ces derniers volets de la plainte du commandant de bord Clark et a conclu que les allégations de pratiques déloyales de la part d'ALPA et de Jazz n'étaient pas fondées. Par conséquent, le Conseil a rejeté ces volets de la plainte pour pratiques de travail déloyales.

[6] Avant d'étudier les questions soulevées par la demande du commandant de bord Clark, je note que les faits en l'espèce sont nombreux et compliqués. Ces faits ont été énoncés avec soin dans la décision du Conseil et je ne les répète pas dans les présents motifs. Je suis parfaitement consciente des événements que le commandant de bord Clark a relatés pour appuyer sa plainte, mais je ne fais référence qu'aux faits nécessaires pour résoudre les questions en litige.

[7] Les arguments avancés en l'espèce par le commandant de bord Clark sont nombreux. Je n'ai pas jugé nécessaire de tous les présenter dans les présents motifs, mais j'assure le commandant de bord Clark que j'ai considéré avec soin chacun de ses arguments. Cependant, pour les motifs qui suivent, je ne suis pas convaincue que le Conseil a traité le commandant de bord Clark injustement en décidant de rendre sa décision par écrit sans tenir d'audience ni que le Conseil a commis une erreur en rejetant sa plainte pour pratiques de travail déloyales. Par conséquent, je rejetterais la présente demande de contrôle judiciaire.

I. Norme de contrôle

[8] Avant d'examiner le bien-fondé de la demande, j'aimerais mentionner que la plupart des arguments du commandant de bord Clark visent à contester les conclusions de fait tirées par le Conseil. Ces conclusions sont susceptibles de contrôle selon la norme de la décision raisonnable, conformément aux principes énoncés par l'arrêt de la Cour suprême du Canada intitulé *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

[9] En d'autres termes, lorsqu'il ne s'agit pas d'un cas exceptionnel, la cour de révision ne devrait pas intervenir en modification des conclusions de fait d'un tribunal administratif. La cour de révision doit par ailleurs s'abstenir de soupeser et d'apprécier à nouveau la preuve prise en compte par le décideur administratif (arrêt *Vavilov*, précité, au para. 125). Lorsqu'elle applique la norme de la décision raisonnable, la cour ne devrait pas se demander quelle décision elle aurait pu rendre. Elle n'est plutôt appelée qu'à décider du caractère raisonnable de la décision rendue par le décideur administratif — ce qui inclut à la fois le raisonnement suivi et le résultat obtenu : voir l'arrêt *Vavilov*, précité, au para. 83.

[10] Dans la mesure où le commandant de bord Clark soulève une question d'équité procédurale relativement à l'absence d'audience devant le Conseil, la Cour est appelée à décider si le processus suivi par le décideur a satisfait au niveau d'équité requise dans toutes les circonstances : voir l'arrêt *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, au para. 43.

II. Le refus du Conseil de tenir une audience

[11] Comme je l'ai mentionné plus tôt, le commandant de bord Clark allègue avoir été traité injustement par le Conseil en raison de son refus de tenir une audience relativement à sa plainte. Le Conseil a affirmé dans ses motifs s'être demandé si l'affaire nécessitait la tenue d'une audience et a conclu que les documents dont il disposait lui suffisaient pour trancher les questions en litige sans tenir d'audience.

[12] Le commandant de bord Clark fait valoir dans son mémoire des faits et du droit que l'audience était nécessaire en raison du volumineux dossier et de la nécessité de résoudre les questions de crédibilité. Il a également fait valoir devant la Cour que le Conseil n'a pas véritablement pris en compte son incapacité lorsqu'il a refusé de tenir une audience.

[13] L'article 16.1 du Code dispose que « [l]e Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience ». Le texte intégral de cette disposition législative et de certaines autres mentionnées dans les présents motifs est joint en annexe à la présente décision. L'article 10 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, DORS/2001-520, est également en lien avec la question et dispose que la demande déposée auprès du Conseil doit contenir, entre autres choses, une mention qu'une audience est demandée, le cas échéant, et les motifs en justifiant la tenue.

[14] Le commandant de bord Clark a reconnu ne pas avoir demandé la tenue d'une audience dans sa demande auprès du Conseil. Il a cependant relevé une partie de la dernière réponse qu'il

a déposée auprès du Conseil dans laquelle il déclare ceci : [TRADUCTION] « s'il convient au Conseil de le faire, nous poursuivrons volontiers nos explications à l'aide de témoignages sur les événements décrits dans la plainte ». Faisant référence à une autre partie du même document, il ajoute ce qui suit : [TRADUCTION] « la tenue d'une audience permettrait au demandeur Clark de présenter de nombreux témoins crédibles pour renforcer les éléments de preuve bien étayés dont le Conseil dispose déjà ». Le commandant de bord Clark admet, cependant, qu'aucune de ces propositions ne constitue une demande explicite pour la tenue d'une audience.

[15] ALPA note que, dans l'arrêt *Raymond c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2003 CAF 418 (arrêt *Raymond*), la Cour a déclaré que nous devons faire preuve de déférence envers les décisions du Conseil concernant la tenue d'une audience, car il s'agit d'un domaine de pratique interne qui échappe, à moins de circonstances exceptionnelles, au contrôle judiciaire : au para. 4. Cela dit, si le Conseil dispose sans doute d'un pouvoir discrétionnaire considérable à cet égard, il est de notre devoir de nous assurer que le Conseil suive une procédure équitable pour les plaideurs.

[16] Dans l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817, la Cour suprême du Canada a constaté qu'il n'était pas toujours nécessaire de tenir une audience pour garantir l'équité procédurale et qu'une participation valable pouvait se faire de différentes façons dans des situations différentes : au para. 33. Il appartient à la partie qui demande l'audience de convaincre le Conseil de la nécessité de sa tenue : voir l'arrêt *Raymond*, précité, au para. 8

[17] De plus, dans l'arrêt *Global Television c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, 2004 CAF 78, la Cour fait l'observation suivante : « la fonction de l'obligation d'équité est de fournir des normes de justesse de la procédure minimales plutôt qu'optimales » : au para. 24.

[18] Il est difficile pour le commandant de bord Clark de blâmer le Conseil de ne pas tenir d'audience relativement à sa plainte lorsqu'il ne le demande pas expressément. Comme je l'ai mentionné plus tôt, le Règlement qui régit le Conseil exigeait du commandant de bord Clark qu'il la réclame dans sa demande initiale auprès du Conseil. Qui plus est, il était bien conscient que ses observations écrites devaient être complètes du fait que le Conseil pouvait rendre sa décision en fonction des observations écrites des parties et des autres documents au dossier, la dernière réponse du commandant Clark contenant un énoncé à ce sujet.

[19] Le commandant de bord Clark a eu l'occasion de fournir au Conseil ses observations écrites et les documents à l'appui de sa plainte. Il a pleinement profité de l'occasion en fournissant au Conseil plus de 2 500 pages de documents en lien avec sa plainte, mais il n'a pas précisé les renseignements ou les éléments de preuve qu'il n'a pas pu présenter au Conseil : voir l'arrêt *Ducharme c. Air Transat A.T. Inc.*, 2021 CAF 34, au para. 22. De plus, si le commandant de bord Clark semble indiquer que l'audience était une mesure d'adaptation nécessaire pour son invalidité, c'était à lui qu'il appartenait d'attirer l'attention du Conseil sur cette question : voir l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970, au para. 43.

[20] Par conséquent, le commandant de bord Clark ne m'a pas convaincu que le Conseil a été inéquitable à son égard dans le cadre du processus de règlement de sa plainte.

III. Le Conseil a-t-il commis une erreur en concluant de ne pas avoir compétence pour examiner le caractère raisonnable des exigences prescrites au paragraphe 97(5) du Code?

[21] Le commandant de bord Clark a également soutenu qu'en raison de son état de santé, il ne devrait pas être appelé à confronter ceux qui le harcèlent dans la procédure d'appel interne du syndicat, laquelle serait forcément injuste. Selon le commandant de bord Clark, le Conseil aurait commis une erreur en concluant qu'il n'avait pas compétence pour examiner la prétention du plaignant selon laquelle il était déraisonnable de s'attendre, compte tenu de toutes les circonstances, à ce que celui-ci épuise tous ses recours avant de recourir au processus de règlement de la plainte du Conseil.

[22] Pour appuyer son argument, le commandant de bord Clark a relevé dans les longs motifs de la décision du Conseil une affirmation selon laquelle l'argument du commandant de bord Clark [TRADUCTION] « met en cause le caractère raisonnable des exigences énoncées dans le Code ». Le Conseil continue comme suit : [TRADUCTION] « ce sont là des questions qui relèvent de la responsabilité du législateur, et le Conseil n'a pas compétence pour effectuer ce genre d'enquête lorsqu'il est saisi d'une plainte ».

[23] Cet énoncé de droit est exact dans la mesure où le Conseil ne dispose que des pouvoirs que lui confère le Code : voir les arrêts *Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du Programme*

ontarien de soutien aux personnes handicapées), 2006 CSC 14, au para. 16; *Hillier c. Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 44, au para. 10. Cela ne veut toutefois pas dire que le Conseil ne s'est pas penché sur ce que le commandant de bord Clark qualifie de [TRADUCTION] « facteur de préjudice psychologique » lorsqu'il était question de déterminer s'il pouvait accéder librement à la procédure d'appel interne d'ALPA. Comme je l'analyse dans la prochaine section des présents motifs, le Conseil a effectivement tenu compte de l'état de santé du commandant de bord Clark pour décider s'il exercerait son pouvoir discrétionnaire dans le traitement de la plainte en dépit du fait que le plaignant n'avait pas épuisé la procédure d'appel interne d'ALPA.

IV. Le Conseil a-t-il commis une erreur en refusant au commandant de bord Clark de contourner la procédure d'appel d'ALPA?

[24] Comme je le mentionne plus tôt, un volet de la plainte du commandant Clark pour pratiques de travail déloyales avait trait à la procédure d'ALPA et aux sanctions disciplinaires que le syndicat lui a imposées. Le commandant de bord Clark désirait que le Conseil traite de ces questions en dépit du fait qu'il n'avait pas épuisé la procédure d'appel interne d'ALPA avant de déposer sa plainte auprès du Conseil.

[25] Selon lui, ALPA a violé les alinéas f), g) et i) de l'article 95 et les articles 96 et 110 du Code en portant à son égard des accusations d'infraction à la discipline. Cependant, une question a été soulevée, celle de savoir si le Conseil avait compétence pour traiter du volet de la plainte portant sur les alinéas f) et g) de l'article 95 en tenant compte du fait que le plaignant n'avait pas épuisé les recours internes de la procédure d'appel de son syndicat.

[26] L'alinéa 95f) prévoit notamment l'interdiction au syndicat d'expulser un employé du syndicat en appliquant à celui-ci les normes de discipline d'une manière discriminatoire.

L'alinéa 95g) prescrit qu'il est interdit à un syndicat de prendre de mesures disciplinaires contre un employé ou de lui imposer une sanction quelconque en lui appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline du syndicat.

[27] Entre autres choses, le paragraphe 97(4) du Code dispose que la plainte reprochant à un syndicat d'avoir violé les alinéas 95f) ou g) ne peut être présentée que si le plaignant a suivi la procédure établie par le syndicat et à laquelle il a pu facilement recourir.

[28] Il y a cependant une exception à cette exigence légale. Conformément au paragraphe 97(5) du Code, le Conseil peut statuer sur une plainte relativement au manquement allégué d'un syndicat aux alinéas 95f) ou g) lorsque le plaignant n'a pas fait appel à la procédure d'appel du syndicat dans certaines situations précises, notamment, lorsque le Conseil conclut que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sur la plainte sans retard ou le syndicat n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure d'appel.

[29] Le commandant de bord Clark soutient qu'ALPA ne lui a pas donné la possibilité de recourir facilement à une procédure d'appel, car celui-ci a créé l'environnement qui lui a causé son invalidité et l'a rendu médicalement inapte à participer à une procédure de ce genre.

[30] Vu ces circonstances, le commandant de bord Clark déclare que le Conseil a agi de manière déraisonnable en refusant d'exercer le pouvoir discrétionnaire que le Code lui confère

pour traiter de sa contestation des décisions disciplinaires d'ALPA, et ce, malgré le fait que le commandant n'a pas épuisé la procédure d'appel interne d'ALPA avant de déposer sa plainte auprès du Conseil. Pour mettre en contexte les observations du commandant de bord Clark, il est nécessaire de fournir certains antécédents à sa plainte.

[31] Le commandant de bord Clark était un capitaine représentant les pilotes de Jazz établi à Calgary et un membre du conseil exécutif supérieur (CES) d'ALPA. Après son intégration au CES, il est devenu apparent que le commandant de bord Clark et d'autres membres du CES avaient des divergences d'opinions. Le commandant de bord Clark raconte que cette situation a déclenché une série de comportements négatifs et divers à son égard dont les membres du CES sont les auteurs ou les instigateurs. Parmi ces comportements, mentionnons les jurons, le refus de lui adresser la parole, les commentaires négatifs sur son intelligence et ses compétences, les menaces reçues, le harcèlement de même que les injures et les menaces d'agression physique.

[32] Selon le commandant de bord Clark, ces comportements se sont intensifiés jusqu'à ce que des accusations d'infraction à la discipline soient portées contre lui sous la direction du président du CES. En contrepartie, le commandant de bord Clark a déposé une plainte auprès du Conseil relativement au devoir de représentation juste. Après le dépôt de sa plainte, le niveau d'intimidation et de harcèlement à son égard aurait augmenté selon lui et entraîné le dépôt de nouvelles accusations d'infraction à la discipline à son égard.

[33] ALPA a par la suite tenu une audience disciplinaire lors de laquelle des membres du syndicat provenant des États-Unis assuraient la présidence. Parmi les autres allégations

formulées à l'encontre du commandant de bord Clark, celui-ci aurait accusé les membres du CES de Jazz et du comité de négociation d'avoir accepté des pots-de-vin ou d'importantes contreparties de Jazz pour faire avancer le programme de la société en ce qui concerne la représentation de l'unité de négociation. Il a également été accusé d'avoir discuté d'affaires syndicales avec le directeur des opérations aériennes de Jazz, de ne pas avoir reconnu la légitimité de la politique de confidentialité du CES de Jazz, et d'avoir détourné des fonds ou des biens appartenant au syndicat.

[34] Même si la constitution du syndicat prévoit que seul un membre d'ALPA peut représenter celui qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire, le président du syndicat a autorisé le commandant de bord Clark à être représenté par un avocat lors de l'audience disciplinaire, même s'il semble que cela ne se soit pas produit. Le président du comité d'enquête a par la suite offert au commandant de bord Clark la possibilité d'assister à l'audience au téléphone au lieu de le faire en personne. De plus, il lui a été autorisé de fournir une déclaration écrite d'un témoin qui ne pouvait assister à l'audience et de fournir des observations écrites après la présentation de la preuve.

[35] Certaines des allégations portées contre le commandant de bord Clark, mais pas toutes, ont été jugées fondées. Le comité d'enquête a imposé diverses sanctions correspondant aux accusations jugées fondées, dont deux suspensions de son affiliation syndicale de deux ans et l'expulsion d'ALPA.

[36] Le commandant de bord Clark a fait appel au moyen de la procédure d'appel interne du syndicat. Peu de temps après, il prenait un congé de maladie. Il attribue ses problèmes de santé au harcèlement et aux autres difficultés qu'il aurait subis à son lieu de travail.

[37] ALPA s'est efforcée de fixer l'audience de l'appel du commandant de bord Clark quelques semaines après la fin de l'audience tenue devant le comité d'enquête, mais le commandant de bord Clark a demandé l'ajournement de cette audience en raison de son état de santé. Cette demande d'ajournement a d'abord été rejetée par le comité d'appel avant d'être accueillie lorsque le commandant de bord Clark a fourni une attestation de son médecin pour appuyer sa demande.

[38] Peu après, le commandant de bord Clark a déposé auprès du Conseil une plainte pour pratiques de travail déloyales, laquelle est sous-jacente à la présente demande de contrôle judiciaire. L'audition de l'appel interjeté par le commandant de bord Clark devant le comité d'appel n'a toujours pas eu lieu.

[39] Le commandant de bord Clark admet que les décisions disciplinaires du syndicat peuvent être contestées dans le cadre de la procédure d'appel interne du syndicat. Cependant, il dit qu'il ne devrait pas être obligé d'épuiser les recours qui s'offrent à lui au niveau syndical avant de porter plainte auprès du Conseil, vu les circonstances de l'espèce. Les arguments du commandant de bord Clark sont quelque peu difficiles à suivre, mais je crois comprendre que, selon son argument principal, il ne devrait pas lui être demandé de confronter ceux qui le

harcèlent dans le cadre de la procédure d'appel interne du syndicat, une procédure qui serait forcément injuste.

[40] Comme je l'ai indiqué au début, le Conseil a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour traiter la contestation des accusations d'infraction à la discipline qu'ALPA a portées contre le commandant de bord Clark parce qu'il n'avait pas épuisé les recours internes. Comme je l'explique ci-dessous, je partage l'avis d'ALPA selon lequel le commandant de bord Clark demande essentiellement au Conseil de se substituer au comité d'appel du syndicat pour revoir les conclusions de fait tirées par le comité d'enquête, un rôle qui n'appartient pas au Conseil.

[41] Les alinéas 95f) et g) du Code visent les affaires internes des syndicats et l'abus de pouvoir discriminatoire chez les syndicats. Le législateur, qui avait une réticence à s'immiscer dans les affaires internes du syndicat, a donné la possibilité aux membres et aux syndicats de résoudre leurs différends au moyen d'une procédure d'appel interne. C'est à cette fin que le paragraphe 97(4) du Code interdit au Conseil de statuer sur les plaintes pour violations alléguées de ces alinéas du Code avant que les procédures d'appel internes n'aient été épuisées : voir la décision *Paul Horsley et al.*, 15 CLRBR (2d) 141.

[42] Le Conseil ne siège pas en appel de décisions rendues par des organes disciplinaires de syndicats : voir la décision *International Assn. of Machinists and Aerospace Workers (Re)*, 85 CLLC 16,013. Le rôle du Conseil consiste à voir à l'absence de pratiques discriminatoires dans les normes disciplinaires, y compris dans les fondements de leur application, la manière de les appliquer et le résultat de leur application : voir la décision *Wheadon (Re)*, 5 CLRBR (NS) 192.

[43] Conformément au paragraphe 97(5) du Code, le Conseil a le pouvoir d'intervenir dans les affaires internes d'un syndicat lorsqu'il conclut que les actes commis ou les circonstances ayant donné lieu à la plainte sont tels qu'il est nécessaire de traiter la plainte sans tarder. Le recours au Conseil est également possible lorsque le syndicat n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure d'appel. Habituellement, le Conseil n'exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 97(5) que dans des cas exceptionnels. Le recours au Conseil n'est pas ouvert aux plaignants simplement parce qu'ils refusent de recourir à la procédure d'appel du syndicat.

[44] La décision du Conseil contient un résumé long et détaillé de l'historique des procédures liées à la plainte du commandant de bord Clark. Le Conseil a conclu qu'ALPA n'avait ni empêché le commandant de bord Clark à recourir à la procédure d'appel ni contribué au retard de l'audition de son appel; il a conclu que l'audience n'avait pas été tenue en raison de la demande d'ajournement du commandant. Selon la conclusion du Conseil, ALPA, qui offrait déjà un recours facile à la procédure d'appel du syndicat, avait montré une volonté de tenir compte de l'état du commandant de bord Clark en permettant à celui-ci d'assister à l'audience virtuellement. Il en ressort que le Conseil semble avoir conclu que les faits ne justifiaient pas de retirer l'affaire du domaine des affaires internes du syndicat pour l'insérer dans le domaine de l'intérêt public : voir la décision *Horsley et al.*, précitée.

[45] Le commandant de bord Clark soutient que le Conseil devrait avoir le pouvoir de faire tout ce qui est équitable pour respecter les objectifs du Code. À l'instar d'ALPA, j'estime que, si le législateur avait eu l'intention de donner un pouvoir discrétionnaire sans entrave au Conseil

pour entendre les plaintes en application du paragraphe 97(5) du Code, il l'aurait fait. Le législateur a plutôt relevé deux situations précises permettant au Conseil de lever l'exigence légale d'épuiser les recours internes chez les personnes qui contestent les mesures disciplinaires internes de leur syndicat auprès du Conseil, à savoir les cas urgents et les cas où le syndicat entrave l'accès à la procédure d'appel. Le Conseil a estimé à juste titre qu'aucune de ces deux situations ne s'appliquait à l'espèce.

[46] Le commandant de bord Clark soutient néanmoins que de l'obliger à assister à l'audience de l'appel entraînerait pour lui une souffrance inutile, puisqu'il est très probable que la décision du comité d'appel serait injuste et qu'elle confirmerait tout simplement la décision du comité d'enquête. Selon le commandant de bord Clark, ALPA ne lui a jamais facilité le recours à la procédure d'appel en lui imposant ses pratiques déloyales de type autoritaire, oppressif et discriminatoire. Il soutient qu'ALPA a créé une ambiance qui a engendré son invalidité et l'a rendu médicalement inapte à participer à une procédure de ce genre.

[47] Une grande partie de la preuve médicale sur laquelle reposait la thèse que le commandant de bord Clark tentait de présenter à la Cour pour appuyer sa tentative de contourner la procédure d'appel syndicale n'a pas été présentée au Conseil au moment où le Conseil était saisi de sa plainte. Comme nous l'avons déterminé à l'audience, ce genre de preuve n'est pas admissible dans une demande comme celle en l'espèce : voir l'arrêt *Association des universités et collèges du Canada c. Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 CAF 22, au para. 19).

[48] Pour ce qui est des informations qui ont été présentées au Conseil, une grande partie de ce que le commandant de bord Clark qualifie de preuve médicale ne contient aucun élément de preuve en fait. Il s'agit d'informations indirectes attribuées aux médecins du commandant de bord Clark, qui faisaient partie des observations écrites que l'avocat du commandant a déposées à diverses occasions lors de cette instance et qui n'étaient pas étayées par des notes ou des rapports de médecin.

[49] Il y avait trois notes ou lettres de médecin devant le Conseil qui constituent une preuve médicale véritable. Il y avait une lettre non datée d'un médecin qui portait sur la capacité du commandant de bord Clark à retourner au travail et sur la nécessité de tenir compte de ses besoins particuliers plutôt que sur sa capacité à assister à l'audience de la procédure d'appel. Elle avait par conséquent peu de lien avec l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil en application du paragraphe 97(5) du Code. Il y avait deux autres notes écrites par le médecin de famille du commandant de bord Clark qui portaient sur la capacité de celui-ci à assister à l'audience du comité d'appel, et la plus récente indiquait que le commandant était incapable de le faire avant le 12 avril 2020 au plus tôt, soit environ huit mois avant que le Conseil ne rende sa décision.

[50] Cela dit, il est évident à la lecture des motifs que le Conseil avait examiné tous les renseignements médicaux devant lui. En effet, le Conseil a déclaré expressément qu'il acceptait telles quelles les observations du commandant de bord Clark portant sur sa santé.

[51] Après avoir examiné soigneusement les observations du commandant de bord Clark, le Conseil a conclu que, dans les faits, il ne s'agissait pas d'un cas urgent et qu'ALPA n'avait rien fait pour entraver l'accès du commandant à la procédure d'appel. Par conséquent, il a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de traiter de ce volet de la plainte du commandant. Ce refus de le faire était justifié, transparent et intelligible et satisfaisait par conséquent aux exigences d'une décision raisonnable que la Cour suprême a énoncées dans l'arrêt *Vavilov*, précité.

V. Les allégations de pratiques déloyales portées par le commandant de bord Clark à l'égard d'ALPA

[52] Comme je l'ai mentionné au début des présents motifs, il y avait deux volets à la plainte du commandant de bord Clark auprès du Conseil. Le premier est celui dont je viens de traiter, à savoir la tentative du commandant de bord Clark de contester la procédure disciplinaire d'ALPA. Le deuxième volet porte sur la plainte du commandant de bord Clark selon laquelle ALPA aurait eu recours à des pratiques déloyales à son égard en le punissant pour avoir exercé ses droits conférés par le Code. Celui-ci affirme également qu'il a subi des représailles de la part d'ALPA après avoir déposé une plainte auprès du Conseil relativement au devoir de représentation juste.

[53] De plus, le commandant de bord Clark allègue que Jazz s'est livrée à des pratiques de travail déloyales à son égard en s'ingérant dans les affaires du syndicat. Je vais traiter les allégations du commandant de bord Clark à l'encontre de Jazz dans la prochaine section des présents motifs.

[54] Pour soutenir sa plainte à l'encontre d'ALPA, le commandant de bord invoque l'alinéa 95i) et les articles 96 et 110 du Code. L'alinéa 95i) interdit au syndicat de faire des distinctions injustes à l'égard d'un employé qui a participé à titre de témoin ou autrement à une procédure prévue à la partie sur les Pratiques déloyales du Code, ou peut le faire.

[55] L'article 96 est une disposition générale qui interdit les menaces et les mesures coercitives visant à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat. L'article 110, pour sa part, impose aux syndicats l'obligation de fournir à leurs adhérents une copie certifiée de leurs états financiers.

[56] Contrairement à la tentative de contester la procédure disciplinaire intentée contre lui par ALPA, il ne fait aucun doute que le commandant de bord Clark avait le droit de porter ce volet de sa plainte devant le Conseil. Le Conseil a examiné cette partie de la plainte du commandant de bord Clark et a conclu que ses allégations de pratiques déloyales de la part d'ALPA et de Jazz n'étaient pas fondées. Par conséquent, le Conseil avait rejeté sa plainte pour pratiques déloyales à l'encontre d'ALPA.

[57] Dans son invocation de l'alinéa 95i) pour soutenir sa plainte, le commandant de bord Clark affirme qu'il avait été ciblé par ALPA du fait de son rôle dans une plainte pour pratiques déloyales qui avait été déposée par un collègue de travail, et du fait qu'il avait déposé précédemment une plainte relativement au devoir de représentation juste à l'encontre d'ALPA.

[58] ALPA soutient que le dépôt d'une plainte relativement au devoir de représentation juste n'empêche pas le membre d'être sanctionné pour avoir adopté une conduite contraire aux obligations du membre envers son syndicat. Le syndicat a également soutenu que l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre du commandant de bord Clark n'a aucun lien avec son rôle dans la plainte de son collègue relativement au devoir de représentation juste.

[59] À la lecture du dossier et de la jurisprudence pertinente, le Conseil a tiré une conclusion de fait, à savoir que le commandant de bord Clark n'avait pas établi le lien nécessaire entre sa participation à la plainte relativement au devoir de représentation juste et les accusations pour infraction à la discipline portées contre lui. Pour en arriver à cette conclusion, le Conseil a noté entre autres choses que le dépôt de la plainte de son collègue relativement au devoir de représentation juste est *postérieur* au dépôt de certaines des accusations portées contre le commandant de bord Clark et qu'il était par conséquent peu probable qu'il y ait un lien entre ces deux événements.

[60] En effet, le Conseil a conclu qu'il n'y avait aucun élément pour démontrer qu'ALPA avait pris des mesures contre le commandant de bord Clark parce qu'il avait exercé ses droits à participer à une procédure prévue dans les dispositions relatives aux pratiques déloyales du Code. Le commandant de bord Clark n'a pas établi que la conclusion du Conseil à cet égard était déraisonnable.

[61] Le Conseil n'a pas été en mesure de trouver d'éléments de preuve, aussi minimes soient-ils, indiquant des mesures coercitives ou des menaces de la part d'ALPA à l'égard du

commandant de bord Clark qui contreviendrait à l'article 96 du Code. On se rappellera que l'article 96 interdit les menaces et les mesures coercitives visant à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat. Le Conseil a conclu qu'il n'y avait eu aucune interférence avec le libre exercice du commandant de bord Clark concernant son choix envers son adhésion au syndicat. Le commandant de bord Clark n'a pas relevé d'erreur dans cette conclusion qui justifierait l'intervention de la Cour.

[62] En ce qui concerne le volet de la plainte ayant trait à l'article 110, le Conseil a conclu que l'accès aux copies certifiées des états financiers d'ALPA n'avait pas été refusé au commandant de bord Clark. Les états financiers recherchés n'étaient pas ceux de son syndicat, mais plutôt ceux d'un organisme à but non lucratif que, selon lui, le CES dirigeait. Le Conseil a conclu que cet organisme n'était pas un syndicat au sens du Code et que l'article 110 du Code ne pouvait pas par conséquent s'appliquer. Le commandant de bord Clark n'a pas fait valoir que cette conclusion était déraisonnable.

[63] Vu ces conclusions, le Conseil a déterminé que les plaintes du commandant de bord Clark relativement aux alinéas 95i) et aux articles 96 et 110 du Code n'étaient pas fondées. C'est pourquoi ce volet de sa plainte a été rejeté. Comme je l'ai expliqué précédemment, il s'agit d'une conclusion que le Conseil pouvait raisonnablement tirer en fonction du dossier dont il disposait.

VI. Les allégations de pratiques déloyales à l'encontre de Jazz

[64] Le commandant de bord Clark a également allégué que Jazz avait adopté diverses pratiques de travail déloyales à son égard, contrevenant ainsi aux alinéas 94(1)a) et b) et 94(3)e) du Code, lesquels interdisent l'ingérence de l'employeur dans les affaires syndicales et les menaces à l'égard d'un employé.

[65] L'alinéa 94(1)a) interdit à l'employeur d'intervenir dans la formation ou dans l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par ce syndicat. L'alinéa 94(1)b), pour sa part, interdit aux employeurs notamment de fournir une aide financière à un syndicat. L'alinéa 94(3)e) interdit aux employeurs d'intimider leurs employés pour les empêcher de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la partie relative aux pratiques déloyales du Code, de révéler des renseignements dans le contexte d'une procédure prévue par cette partie du Code ou de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de cette partie du Code.

[66] Si le commandant de bord Clark a fait plusieurs allégations de pratiques de travail déloyales à l'égard de Jazz devant le Conseil, il n'a cependant avancé qu'un seul argument devant la Cour. En d'autres termes, le commandant de bord Clark soutient que Jazz a enfreint les dispositions déjà mentionnées du Code parce que le directeur des opérations aériennes de Jazz a fourni deux éléments de preuve, soit deux courriels, qui ont fait partie de la preuve dans la procédure disciplinaire lancée par ALPA à son égard.

[67] Le Conseil a tiré une conclusion de fait selon laquelle les courriels en question correspondent à des communications normales et factuelles échangées par l'employeur et le syndicat lors de discussions concernant les relations de travail et les questions d'intérêt commun. Ni Jazz ni son employé ne sont intervenus dans l'administration d'ALPA ou dans la représentation des employés de Jazz par le syndicat et aucun d'eux n'a fourni une aide au syndicat en contribuant les courriels en question. Après un examen de ces courriels, je conclus qu'il était raisonnable pour le Conseil de tirer ces conclusions.

VII. Conclusion

[68] Les motifs du Conseil sont longs et détaillés à l'extrême. Le Conseil a fait un examen approfondi de tous les arguments avancés par le commandant de bord Clark ainsi que de toutes les dispositions légales et de toute la jurisprudence qui étaient pertinentes. Son analyse a tenu compte des observations du commandant de bord Clark et elle était justifiée, transparente et intelligible, répondant ainsi aux exigences d'une décision raisonnable que la Cour suprême avait énoncées dans l'arrêt *Vavilov*, précité.

[69] Le commandant de bord Clark ne m'a pas convaincu qu'il avait été traité injustement par le Conseil et il n'a pas pu non plus relever d'erreur susceptible de révision dans aucune des conclusions du Conseil qui aurait justifié l'intervention de la Cour. Par conséquent, je rejetterais

la présente demande de contrôle judiciaire avec dépens pour chaque défenderesse établis à
1 000 \$, tout compris.

« Anne L. Mactavish »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Johanne Gauthier, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

René LeBlanc, j.c.a. »

ANNEXE

*Code canadien du travail**Canada Labour Code*

L.R.C. (1985), ch. L-2

R.S.C. 1985, c. L-2

[...]

...

Décision sans audience**Determination without oral hearing**

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

16.1 The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

Pratiques déloyales**Unfair Practices****Intervention de l'employeur dans les affaires syndicales****Employer interference in trade union**

94 (1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

94 (1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or

b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

(b) contribute financial or other support to a trade union.

[...]

...

Autres interdictions relatives aux employeurs**Prohibitions relating to employers**

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

[...]

e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

(i) de participer à une procédure prévue par la présente partie, à titre de témoin ou autrement,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de divulguer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie;

Plaintes au Conseil

97 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

...

(e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part,

(ii) making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part, or

(iii) making an application or filing a complaint under this Part;

Complaints to the Board

97 (1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or

87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

[...]

Restriction relative aux plaintes contre les syndicats

(4) Sous réserve du paragraphe (5), la plainte reprochant à un syndicat ou à une personne agissant pour son compte d'avoir violé les alinéas 95*f*) ou *g*) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été observées :

a) le plaignant a suivi la procédure — présentation de grief ou appel — établie par le syndicat et à laquelle il a pu facilement recourir;

b) le syndicat a :

(i) soit statué sur le grief ou l'appel d'une manière que le plaignant estime inacceptable,

(ii) soit omis de statuer, dans les six mois qui suivent la date de première présentation du grief ou de l'appel;

c) la plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant était

87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

...

Limitation on complaints against trade unions

(4) Subject to subsection (5), no complaint shall be made to the Board under subsection (1) on the ground that a trade union or any person acting on behalf of a trade union has failed to comply with paragraph 95*f*) or *g*) unless

(a) the complainant has presented a grievance or appeal in accordance with any procedure that has been established by the trade union and to which the complainant has been given ready access;

(b) the trade union

(i) has dealt with the grievance or appeal of the complainant in a manner unsatisfactory to the complainant, or

(ii) has not, within six months after the date on which the complainant first presented their grievance or appeal pursuant to paragraph *(a)*, dealt with the grievance or appeal; and

(c) the complaint is made to the Board not later than ninety days after the first day on which the complainant could, in accordance

habilité au plus tôt à le faire conformément aux alinéas *a*) et *b*).

with paragraphs *(a)* and *(b)*, make the complaint.

Exception

Exception

(5) Le Conseil peut, sur demande, statuer sur les plaintes visées au paragraphe (4) bien qu'elles n'aient pas fait l'objet du recours prévu s'il est convaincu :

(5) The Board may, on application to it by a complainant, determine a complaint in respect of an alleged failure by a trade union to comply with paragraph 95(*f*) or (*g*) that has not been presented as a grievance or appeal to the trade union, if the Board is satisfied that

a) soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sur la plainte sans retard;

(a) the action or circumstance giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or

b) soit que le syndicat n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.

(b) the trade union has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure.

Interdictions relatives aux syndicats

Prohibitions relating to trade unions

95 Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte :

95 No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

[...]

...

f) d'expulser un employé du syndicat ou de le suspendre, ou de lui refuser l'adhésion, en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion;

(f) expel or suspend an employee from membership in the trade union or deny membership in the trade union to an employee by applying to the employee in a discriminatory manner the membership rules of the trade union;

g) de prendre des mesures disciplinaires contre un employé ou de lui imposer une sanction

(g) take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by applying to that

quelconque en lui appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline du syndicat;

employee in a discriminatory manner the standards of discipline of the trade union;

[...]

...

i) de faire des distinctions injustes à l'égard d'une personne en matière d'emploi, de condition d'emploi ou d'adhésion à un syndicat, d'user de menaces ou de coercition à son encontre ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) discriminate against a person with respect to employment, a term or condition of employment or membership in a trade union, or intimidate or coerce a person or impose a financial or other penalty on a person, because that person

(i) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(i) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part,

(ii) elle a révélé — ou est sur le point de le faire — des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(ii) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part, or

(iii) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie.

(iii) has made an application or filed a complaint under this Part.

Interdiction générale

96 Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

General prohibition

96 No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

Communication des états financiers Access to Financial Statements

États financiers d'un syndicat et d'une organisation patronale

110 (1) Les syndicats et les organisations patronales sont tenus, sur demande d'un de leurs adhérents, de fournir gratuitement à celui-ci une copie de leurs états financiers à la date de clôture du dernier exercice, certifiée conforme par le président ainsi que par le trésorier ou tout autre dirigeant chargé de l'administration et de la gestion de leurs finances.

Financial statement of trade union and employers' organization

110 (1) Every trade union and every employers' organization shall, forthwith on the request of any of its members, provide the member, free of charge, with a copy of a financial statement of its affairs to the end of the last fiscal year, certified to be a true copy by its president and treasurer or by its president and any other officer responsible for the handling and administration of its funds.

Teneur

(2) Les états financiers doivent être suffisamment détaillés pour donner une image fidèle des opérations et de la situation financières du syndicat ou de l'organisation patronale.

Idem

(2) Any financial statement provided under subsection (1) shall contain information in sufficient detail to disclose accurately the financial condition and operations of the trade union or employers' organization for the fiscal year for which it was prepared.

Plainte

(3) Saisi d'une plainte d'un adhérent accusant son syndicat ou son organisation patronale d'avoir violé le paragraphe (1), le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre au syndicat ou à l'organisation patronale de lui transmettre des états financiers, dans le délai et en la forme qu'il fixe.

Complaint to Board where failure to provide financial statement

(3) The Board, on the complaint of any member of a trade union or employers' organization that it has failed to comply with subsection (1), may make an order requiring the trade union or employers' organization to file with the Board, within the time set out in the order, a statement in such form and with such particulars as the Board may determine.

Ordonnance

(4) Le Conseil peut en outre rendre une ordonnance enjoignant au syndicat

Order of the Board

(4) The Board may make an order requiring a trade union or employers'

<p>ou à l'organisation patronale de fournir une copie des états financiers qui lui ont été transmis aux termes du paragraphe (3) à ceux de ses adhérents qu'il désigne.</p>	<p>organization to provide a copy of a statement filed under subsection (3) to such members of the trade union or employers' organization as the Board in its discretion directs.</p>
---	---

Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2021

DORS/2001-520

SOR/2001-520

[...]

...

Demandes

Applications

10 Toute demande déposée auprès du Conseil, sauf les demandes assujetties aux articles 12.1, 33, 34, 36, 37, 40 à 43 et 45, comporte les renseignements suivants :

10 An application filed with the Board, other than an application to which any of sections 12.1, 33, 34, 36, 37, 40 to 43 and 45 apply, must include the following information:

a) les nom, adresses postale et électronique et numéros de téléphone et de télécopieur du demandeur et de son avocat ou de son représentant, le cas échéant;

(a) the name, postal and email addresses and telephone and fax numbers of the applicant and of their counsel or representative, if applicable;

b) les nom, adresses postale et électronique et numéros de téléphone et de télécopieur de l'intimé;

(b) the name, postal and email addresses and telephone and fax numbers of the respondent;

c) la disposition du Code en vertu de laquelle la demande est faite;

(c) reference to the provision of the Code under which the application is being made;

d) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la demande;

(d) full particulars of the facts, of relevant dates and of grounds for the application;

e) une copie des documents déposés à l'appui de la demande;

(e) a copy of supporting documents;

f) la date et le détail de toute ordonnance ou décision du Conseil qui a trait à la demande;

g) la mention qu'une audience est demandée et, le cas échéant, les motifs en justifiant la tenue;

h) le détail de l'ordonnance ou de la décision demandée.

(f) the date and description of any order or decision of the Board relating to the application;

(g) whether a hearing is being requested, and if so, the reasons for the request; and

(h) a description of the order or decision sought.

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-22-21

INTITULÉ : DAVID CLARK c. AIR LINE
PILOTS ASSOCIATION,
INTERNATIONAL et
JAZZ AVIATION LP

LIEU DE L'AUDIENCE : CALGARY (ALBERTA)

DATES DE L'AUDIENCE : LES 25 ET 26 OCTOBRE 2022

MOTIFS DU JUGEMENT : LA JUGE MACTAVISH

Y ONT SOUSCRIT : LA JUGE GAUTHIER
LE JUGE LEBLANC

DATE DES MOTIFS : LE 14 DÉCEMBRE 2022

COMPARUTIONS :

Sophie Purnell POUR LE DEMANDEUR

Denis W. Ellickson POUR LA DÉFENDERESSE
AIR LINE PILOTS ASSOCIATION,
INTERNATIONAL

Virginie Vigeant POUR LA DÉFENDERESSE
JAZZ AVIATION LP

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Taylor McCaffrey S.E.N.C.R.L.
Calgary (Alberta) POUR LE DEMANDEUR

CaleyWray Lawyers
Toronto (Ontario) POUR LA DÉFENDERESSE
AIR LINE PILOTS ASSOCIATION,
INTERNATIONAL

Harris & Company LLP
Vancouver (Colombie-Britannique) POUR LA DÉFENDERESSE
JAZZ AVIATION LP