

# FAQS

FÉDÉRAL ET TERRITORIES | GÉNÉRALE  
Pratiques Déloyales De Travail

## CONDITIONS D'UTILISATION

Le site Web d'InfoTravail et tout matériel fourni par l'Association LabourWatch du Canada visent à fournir de l'information d'intérêt général au grand public. Il ne vise pas à offrir des conseils juridiques ou autres, et l'accès à de l'information ou à des documents à partir du site d'InfoTravail ne représente pas une relation avocat-client.

Bien que nous tentions de nous assurer que l'information fournie est exacte, nous ne pouvons garantir qu'elle est complète, correcte ou opportune, et nous ne faisons aucune garantie, de quelque nature que ce soit. L'information présentée sur ce site ne devrait être utilisée que conjointement avec un avis professionnel approprié, fourni par un spécialiste comprenant votre situation.

Les liens vers un autre site Web ou toute référence à un produit ou service ne représentent pas un soutien ou une recommandation de ces produits, services ou sites Web (ni du matériel figurant sur ces sites).

## DROIT D'AUTEUR

L'Association LabourWatch du Canada encourage l'utilisation du contenu de ce site, ce qui comprend la reproduction, l'envoi par courriel et par télécopie, selon les besoins des utilisateurs. Aucune restriction ne s'applique au téléchargement de documents liés au droit du travail, à l'utilisation de la FAQ, des bulletins, etc.

Tout document ou matériel fourni par un organisme autre qu'InfoTravail peut être consulté, mais la reproduction et la distribution ne devraient être faites que conformément aux principes de la loi sur le droit d'auteur.

Les salariés syndiqués ou non syndiqués souhaitant être mieux informés devraient aiguiller leurs collègues vers le présent site Web. Ils peuvent télécharger, imprimer, copier, transmettre ou distribuer ces documents ou éléments à leurs collègues ou à toute personne intéressée, par tous les moyens voulus. Il n'est pas nécessaire de demander notre permission.

Les employeurs peuvent faire de même à des fins de formation en gestion ou de communication, au sein de leur entreprise ou à l'intention d'autres parties intéressées. Dans certains cas, les employeurs peuvent fournir cette information à leurs employés. Cependant, nous leur suggérons vivement de ne le faire qu'après avoir consulté un avocat connaissant la situation. Les syndicats peuvent aussi le faire, à des fins de formation et de communication, au sein du syndicat ou à l'intention de parties intéressées comme leurs membres.

POUR DE L'ASSISTANCE, COMPOSEZ LE NUMÉRO SANS FRAIS D'INFO TRAVAIL  
**1-855-359-5670**

## EST-CE QU'IL Y A DES CHOSES « ILLÉGALES » QU'UN SYNDICAT OU UN EMPLOYEUR NE DOIT PAS FAIRE?

Oui. Les lois fédérales sur le travail prévoient des règles que les syndicats, les employeurs et les employés doivent respecter. Une infraction représente une pratique déloyale de travail (PDT).

Les syndicats peuvent accuser des employeurs de pratique déloyale de travail pendant des campagnes de syndicalisation, une désaccréditation et leurs relations habituelles (pendant les négociations par exemple). De façon similaire, les employeurs peuvent accuser les syndicats de pratique déloyale de travail pour certaines choses.

Certains sites Web renferment de l'information utile sur ce que les employeurs peuvent faire pendant une campagne de syndicalisation.

Les employés qui estiment qu'un employeur a mal agi constateront que le syndicat dépose pratiquement toujours une plainte en leur nom. Il existe un certain nombre de choses qu'un employeur ne peut pas faire pendant une campagne d'accréditation ou de désaccréditation. Nombre d'entre elles sont évidentes : les menaces, l'intimidation, la coercition, des pénalités ou des promesses. D'autres choses moins évidentes sont aussi interdites, par exemple s'ingérer dans l'administration d'un syndicat. Le syndicat offrira une aide considérable aux employés voulant devenir ou rester syndiqués et, habituellement, enverra un spécialiste ou un avocat les représenter auprès de la commission du travail. Le syndicat paie les frais juridiques.

Les syndicats ont un excellent personnel, des avocats et des sites Web financés par les cotisations syndicales des employés. InfoTravail ne cherche pas à répéter l'excellente information et les ressources de qualité offertes par les syndicats. Visitez la section [Liens](#) pour accéder aux sites Web des syndicats.

Bien que les employeurs puissent accuser un syndicat de PDT pour certaines choses, nous ne nous occupons pas de ce processus à InfoTravail. Les employeurs ont plus de ressources que les employés.

Bien qu'il n'y ait pas d'interdiction expresse dans le Code canadien du travail, le Conseil canadien des relations industrielles a dit que la demande de désaccréditation (pour se débarrasser d'un syndicat) « doit être libre de toute influence de la part de l'employeur, à tous les égards ». Aussi, il est probable que le Conseil considère comme une PDT le fait qu'un employeur aide des

employés à faire part de leurs préoccupations à l'égard du syndicat pendant une campagne de désaccréditation.

Si vous aimeriez déposer une plainte relative aux normes d'emploi ou aux droits de la personne contre votre employeur, vous pouvez généralement obtenir l'aide d'un organisme gouvernemental. Il n'existe pas pour le moment de « conseiller ou protecteur des employés » financé par les contribuables ou les cotisations syndicales pour vous aider. Si vous avez des préoccupations quant aux actes d'un syndicat (et que votre employeur ne peut rien faire avec la commission du travail et le syndicat), vous devez vous arranger avec le syndicat ou la commission du travail, ou consulter un avocat. Généralement, on dissuade les employés de s'adresser à leur employeur au sujet de la conduite du syndicat. Voir [Qu'est-ce qui pourrait représenter une pratique déloyale de travail \(PDT\) de la part d'un syndicat?](#)

Notre mandat, alors que nous défendons les droits des employés, est de fournir de l'information et des ressources que : les syndicats n'offrent pas, les employeurs pourraient ne pas pouvoir offrir, certaines commissions du travail choisissent de ne pas offrir. Votre défi consiste à prouver qu'un syndicat fait des choses illégales, ou utilise des pratiques déloyales de travail. Il se peut que le Conseil permette aux syndicats de faire des choses qui déplaisent, mais qui peuvent être légales.

Il est aussi généralement vrai que les lois sur le travail et les commissions du travail appliquent une norme différente quant à ce que les syndicats et les employeurs peuvent faire ou non. Habituellement, ce sont les employés qui ont la plus grande liberté d'expression comparativement aux syndicats. Et ils ont certainement plus de liberté d'expression que les employeurs. De plus, bien que les syndicats puissent aider les employés favorables à la syndicalisation de nombreuses façons, les employeurs ne peuvent généralement pas aider les employés défavorables à la syndicalisation.

Il n'est pas expressément interdit aux employeurs régis par le fédéral d'offrir de l'aide aux employés quant à la conduite de leur syndicat. Cependant, en raison des décisions rendues par le Conseil au fil des ans, les relations entre les employeurs et leurs employés en ce qui a trait à la syndicalisation sont très limitées. Cependant, les employeurs doivent veiller à ce que leurs actes ne soient pas une infraction aux dispositions du Code canadien du travail. Ces dispositions interdisent à l'employeur de participer à ou de s'ingérer dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou la représentation des employés par le syndicat. Le fait d'offrir de l'aide à un employé qui a des préoccupations quant au syndicat peut très bien être une ingérence dans la représentation des employés par le syndicat.

En ce qui a trait aux pratiques déloyales de travail (PDT) pendant une campagne de syndicalisation, le Conseil ne permet ou n'interdit pas expressément à un employeur de dénoncer une PDT au nom d'un employé. Cependant, selon le Conseil, toute « inquiétude » que peut avoir un employeur quant à l'influence ou à la coercition subie par les employés avant d'adhérer à un syndicat devrait être soumise à son attention par les employés eux-mêmes. Le Conseil soutient qu'il est préférable que l'employeur garde le

silence.

Les employeurs peuvent déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre un syndicat sur des questions qui les touchent directement, par exemple si le syndicat entre en contact avec des employés pendant les heures de travail sans l'autorisation de l'employeur, ou encore si le syndicat demande à l'employeur de congédier un employé parce qu'il n'est plus membre du syndicat.

InfoTravail espère que ce site Web et la section sur les plaintes pour pratique déloyale de travail vous aideront à comprendre comment déposer une plainte pour PDT contre un syndicat. Si vous souhaitez parler à un spécialiste, veuillez consulter la section [Contacts](#) du site afin de trouver un avocat qui pourrait vous aider.

## QU'EST-CE QUI POURRAIT REPRÉSENTER UNE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL (PDT) DE LA PART D'UN SYNDICAT?

L'intimidation et les menaces sont étroitement liées. Elles peuvent aller des menaces de perte d'emploi aux menaces de dommages physiques. Cette conduite est inacceptable en vertu du Code canadien du travail.

Habituellement, le Conseil canadien des relations industrielles laisse une certaine latitude quand il évalue si un syndicat a fait des promesses inappropriées. Par exemple, on s'attend généralement à ce que les syndicats promettent de meilleures conditions de travail. Cependant, les tentatives directes de gagner le soutien des employés (par exemple en promettant de payer les frais d'adhésion si un employé redevient membre du syndicat) peuvent être considérées comme une pratique déloyale de travail.

Voici quelques exemples de ce qui serait une pratique déloyale de travail:

- Dire à un employé qu'il perdra son travail quand le syndicat sera accrédité s'il refuse de devenir membre.
- Tenter de convaincre des employés, pendant leurs heures de travail, de devenir membres du syndicat, de ne pas devenir membres ou de cesser d'être membres, **sans le consentement de l'employeur** (par exemple, l'employeur autorise précisément ces activités ou ne les arrête pas quand il apprend qu'elles ont lieu). C'est à l'employeur d'exercer ses pouvoirs disciplinaires avec les employés qui utilisent leurs heures de travail pour faire la promotion du syndicat ou l'inverse.
- Demander à un employeur de congédier un employé qui a été expulsé ou suspendu du syndicat (sauf s'il a été expulsé parce qu'il ne payait pas ses cotisations syndicales).

- Expulser ou suspendre un employé du syndicat ou prendre des mesures disciplinaires contre un employé en appliquant les règles sur l'adhésion ou les normes disciplinaires de façon discriminatoire.
- Expulser ou suspendre un employé du syndicat ou prendre des mesures disciplinaires contre un employé parce qu'il a refusé d'enfreindre les dispositions du Code canadien du travail traitant de la syndicalisation.
- Agir de façon discriminatoire envers une personne parce qu'elle a divulgué ou est sur le point de divulguer de l'information qu'elle doit divulguer en vertu des dispositions du Code canadien du travail traitant de la syndicalisation.
- Menacer un employé, le coincer, le harceler ou le malmenier d'une autre façon pour qu'il adhère au syndicat sont toutes des formes d'intimidation.

Il est probable que le Conseil fera enquête si le présumé comportement inapproprié a vraiment influencé des employés et leur a fait changer d'idée quant à l'adhésion, à l'annulation d'une carte, etc. Ce n'est toutefois pas obligatoire. Le Conseil a déjà statué que le fait qu'un organisateur syndical menace un employé de perdre son emploi si l'accréditation réussissait était une pratique déloyale de travail. Même si l'employé a refusé de signer, le Conseil a statué que l'organisateur avait utilisé une PDT.

Selon la disposition du Code sur le « devoir de juste représentation » (article 37), un syndicat qui est l'agent syndical d'une unité de négociation ne doit pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire, ou faire preuve de mauvaise foi, dans le cadre de la représentation des employés de l'unité quant aux droits qui leur sont accordés par la convention collective. Cela dit, le non-respect de l'article 37 n'est pas une pratique déloyale de travail, et est traité différemment. De l'information sur les plaintes liées au devoir de juste représentation figure sur le site [Web du Conseil](#).

## QUE PUIS-JE FAIRE SI JE PENSE QUE LE SYNDICAT NE ME DIT PAS LA VÉRITÉ?

Malheureusement, une norme différente s'applique aux employeurs au moment des campagnes de syndicalisation. Comparativement aux syndicats ou aux employés, les employeurs sont limités quant à ce qu'ils peuvent dire ou faire. Le syndicat est autorisé, et même encouragé, à convaincre les employés des avantages de la syndicalisation. Quant aux employés, qu'ils soient en faveur du syndicat ou non, ils peuvent encourager leurs collègues à devenir membres du syndicat, à ne pas devenir membres ou à annuler leur adhésion, même s'ils sont aussi régis par le Code canadien du travail.

**FAIT : IL EST TRÈS RARE QUE 100 % DES EMPLOYÉS DEVIENNENT SYNDIQUÉS**

Malheureusement, les syndicats font souvent de la pression en disant à un employé qu'il est le dernier à devenir membre. Si un organisateur syndical externe ou un autre employé favorable au syndicat vous dit cela, vérifiez auprès d'autres employés s'ils sont membres. Plus précisément, demandez à d'autres employés si on leur a dit qu'ils étaient les « derniers » à signer. Les syndicats disent souvent cela, et c'est pratiquement toujours faux. Il est rare que 99 %, sans parler de 100 %, des employés deviennent membres pendant une campagne de syndicalisation.

### LA « PILE DE CARTES » ET LE TRUC « VOUS ÊTES LE DERNIER »

Une autre tactique, selon ce que des organisateurs syndicaux ont dit à InfoTravail, est d'avoir une pile de cartes ou de documents soi-disant signés par les autres employés. Les organisateurs fabriquent parfois de fausses cartes ou mettent de vraies cartes signées sur une pile de cartes vierges. Ils font ça pour vous faire croire que vous êtes parmi les derniers à signer. Ils veulent aussi vous donner l'impression que vous faites « comme les autres ».

InfoTravail vous conseille de ne jamais signer une carte de membre uniquement parce que d'autres employés ou des organisateurs syndicaux vous disent que vous êtes la dernière personne à signer ou que la plupart des employés ont signé, ou quand ils vous montrent une pile de cartes. Il est fort probable qu'ils ne disent pas la vérité. Si vous avez signé une carte pour ces raisons, il se peut que vous vouliez l'annuler immédiatement. Visitez la section Télécharger pour savoir [comment annuler une carte syndicale](#). Si le syndicat a recours à cette tactique, vous devriez vous demander quels autres mensonges il pourrait dire, et si vous pouvez lui faire confiance quant aux cotisations et à votre emploi. Vérifiez la majeure partie de ce que dit le syndicat avant de devenir membre.

Bien que ce genre de mensonges puisse être une pratique déloyale de travail – la désinformation vous a « forcé » à signer –, ce sera très difficile à prouver et le Conseil canadien des relations industrielles pourrait dire que ce genre de technique ou de « poudre aux yeux » est permis. Il est préférable d'annuler les cartes signées, puis de déposer une plainte pour PDT et de vous assurer que tous les autres employés sont au courant des agissements du syndicat. InfoTravail vous conseille de déposer une plainte car nous avons besoin au Canada de plus de cas où des employés s'interrogent sur la façon d'agir des syndicats afin d'avoir une plus grande jurisprudence sur les relations entre les syndicats et les employés.

Posez des questions, parlez aux autres employés, à vos amis et à votre famille, et cherchez à confirmer ce que dit le syndicat. Essayez de savoir ce que le syndicat a dit aux autres employés.

### L'ADHÉSION AU SYNDICAT N'EST PAS OBLIGATOIRE – SAUF SI CELA EST NÉGOCIÉ PAR LA SUITE

**N'oubliez pas qu'il n'est pas obligatoire de signer une demande d'accréditation ou une carte de membre.** Vous pouvez devenir membre du syndicat après l'accréditation (si elle a lieu).

De plus, si votre employeur cède à une demande très souvent faite par les syndicats, celle d'avoir une disposition sur « l'adhésion forcée » dans le convention collective, vous serez membre, que vous le vouliez ou non. Une carte de membre ou une demande d'adhésion dit au Conseil que vous voulez que le syndicat vous représente au moment des négociations avec votre employeur – **rien de moins**. Aussi, si vous avez des doutes, ne signez pas.

Si vous pensez que le syndicat ne vous dit pas la vérité, la meilleure chose à faire est de ne pas signer une demande d'adhésion ou une carte de membre tant que vous n'avez pas l'assurance qu'on vous fournit de l'information juste. Si vous avez signé et avez ensuite des préoccupations, annulez votre carte immédiatement – visitez la section Télécharger pour savoir [comment annuler une carte syndicale](#).

### LES SYNDICATS NE SONT PAS OBLIGÉS DE TOUT VOUS DIRE

Un syndicat n'est pas obligé de vous fournir toute l'information qui vous permettra de prendre une décision. Les décisions du Conseil indiquent clairement que vous avez la responsabilité de trouver des réponses à toutes vos questions avant de signer une demande d'adhésion. Si vous prétendez que le syndicat s'est procuré des cartes de membre de façon frauduleuse (signer à la place d'employés qui n'ont pas voulu signer ou payer les frais légalement requis) (voir [Que faire si le syndicat utilise une carte que je n'ai pas signée ou que j'ai annulée?](#) ci-dessous pour obtenir plus d'information), le Conseil agira en conséquence. Si vous prétendez qu'il y avait des irrégularités dans la façon dont le syndicat s'est procuré des cartes de membre, vous devez présenter une preuve au Conseil. Il ne suffit pas de faire des allégations.

### SI ON NE VOUS A PAS DIT LA VÉRITÉ

Si vous constatez qu'on ne vous a pas dit la vérité, il est très important d'agir rapidement – vous avez peu de temps pour changer d'avis après avoir signé une carte syndicale. Elle pourrait être utilisée pour la tenue d'un vote sur la syndicalisation ou même une accréditation par cartes (accréditation sans vote). Si vous pensez que le syndicat ou un de ses représentants ne vous a pas dit la vérité, et que vous avez signé une carte pendant une campagne de syndicalisation à cause de l'information fournie, la première chose à faire est d'annuler votre carte puis de déposer une plainte pour pratique déloyale de travail auprès de la commission du travail. Visitez la section Télécharger – [Annulation d'une carte](#) pour une description et des formulaires.



## QUE FAIRE SI LE SYNDICAT UTILISE UNE CARTE QUE JE N'AI PAS SIGNÉE OU QUE J'AI ANNULÉE?

Il s'agit d'une fraude quand un syndicat soumet une carte que vous n'avez pas signée personnellement ou une carte que vous avez annulée. Votre adhésion ou votre carte ne devraient pas être prises en compte. Dans certains cas, le Conseil peut prendre des décisions plus sévères envers le syndicat. À tout le moins, votre carte ne devrait pas être prise en compte quand on détermine s'il y aura un vote sur la syndicalisation ou une accréditation par cartes (accréditation sans vote).

### En cas de fraude...

Compte tenu des délais très serrés au moment des campagnes de syndicalisation, il peut être trop tard quand vous réalisez ce qui s'est passé. Si vous pensez qu'il y a eu « fraude », procurez-vous une preuve avec vos collègues et soumettez-la sans attendre.

Le Conseil exige qu'un employé signe une carte de membre et verse au moins 5\$ au syndicat au cours des six mois précédant le jour où le syndicat fait une demande d'accréditation. Un employé peut révoquer une carte de membre **uniquement jusqu'au moment où le syndicat dépose sa demande**. Après cette date, la révocation n'est plus valable. Selon le Conseil, le versement du montant de 5\$ est plus qu'une « simple formalité ». De plus, selon le Conseil, si un organisateur syndical paie les frais d'adhésion d'un employé, il n'y a pas de preuve d'adhésion valable.

Lorsque vous signez une carte de membre, il n'y a pas de limite quant à la période où le syndicat peut l'utiliser, mais vous devez avoir versé au moins 5\$ au syndicat dans les six mois précédant la demande d'accréditation au CCRI. La plupart du temps, les frais sont payés lorsque la carte est signée et datée.

Si quelqu'un a signé en votre nom sans votre permission, c'est de la falsification, et il pourrait être approprié de prévenir la police en plus de déposer une plainte pour PDT.

Quand l'authenticité d'une adhésion est contestée auprès du Conseil canadien des relations industrielles, celui-ci fait habituellement enquête par l'intermédiaire d'entrevues confidentielles menées par ses propres agents. Toute irrégularité est soumise au Conseil, qui évalue si les allégations pourraient être vraies. S'il y a une preuve évidente de coercition, d'intimidation ou de fraude, le Conseil peut rejeter la demande d'accréditation du syndicat. Il arrive que le personnel du Conseil vérifie de façon ponctuelle si des cartes ont été signées volontairement et si les frais d'entrée ont été payés de façon appropriée.

## J'AI SIGNÉ UNE CARTE MAIS LE SYNDICAT NE M'AVAIT PAS PARLÉ DES COTISATIONS SYNDICALES.

Selon les circonstances, si le syndicat vous a induit en erreur au sujet des cotisations syndicales ou a promis qu'il n'y aurait pas de frais, sa conduite peut être considérée comme une pratique déloyale de travail.

Le syndicat n'est pas obligé de vous parler des cotisations. Cependant, s'il vous a induit en erreur au sujet des cotisations ou a promis qu'il n'y aurait pas de frais, sa conduite peut être considérée comme une pratique déloyale de travail. Parlez au représentant syndical des cotisations, des droits d'entrée et des contributions spéciales pouvant être exigés.

**Procurez-vous le plus d'information possible.** Ne signez pas une carte syndicale dès qu'on vous la remet. Vous devriez vous renseigner sur ce que signifie la signature de tout document – surtout un document qui vous retire le droit de négocier directement avec votre employeur. Vous devriez vous procurer le plus d'information possible sur la façon dont votre signature sur une carte syndicale peut influencer votre avenir. Posez des questions au représentant syndical ou à toute personne qui cherche à vous faire signer. De plus, vous devriez informer les autres employés de ce que vous avez appris.

Si un syndicat est accrédité et une convention collective est négociée et ratifiée, vous devez payer les cotisations syndicales. Le syndicat peut demander à l'employeur de déduire les cotisations directement de votre salaire. Si vous ne voulez pas payer de cotisations syndicales pour des motifs religieux, le Conseil canadien des relations industrielles **peut** statuer que vous n'avez pas à en payer tant qu'un montant équivalent est déduit de votre salaire et remis à une œuvre de charité mutuellement acceptée par vous et le syndicat. Cependant, cela peut être très difficile compte tenu de la façon dont le Code canadien du travail est rédigé et de la façon dont le Conseil canadien des relations industrielles applique la loi.

## ON M'A DIT QUE JE PERDRAIS MON TRAVAIL SI JE NE SIGNAIS PAS DE CARTE SYNDICALE.

Non, c'est faux. C'est une menace qui représente une pratique déloyale de travail de la part de l'organisateur syndical.

Si un syndicat est accrédité, il représente tous les employés – et non pas seulement ceux qui l'ont soutenu pendant la campagne de syndicalisation. **Les employés qui n'ont pas signé de carte ou de demande d'adhésion ne peuvent être punis, et vous ne perdrez pas votre emploi.** Si un syndicat vous menace en disant que vous allez perdre votre travail si vous ne signez pas de carte, il commet une pratique déloyale de travail. Le syndicat peut exclure les non-membres des réunions sur certains sujets, et vous ne pourrez pas vous présenter à un poste syndical comme celui de président de la section locale, mais il doit vous représenter sur tous les aspects de votre travail et les dispositions de la convention collective.

Selon le Code, un syndicat ne peut exclure ou suspendre un membre, ou prendre des mesures disciplinaires à son égard, parce qu'il a refusé de poser un geste contraire aux dispositions du Code canadien du travail sur les relations industrielles. En vertu du paragraphe 95(i), un syndicat ne peut faire preuve de discrimination envers une personne en ce qui a trait à son emploi, à une condition d'emploi ou à une adhésion à un syndicat, ni intimider ou forcer une personne, ou lui imposer une pénalité financière ou autre.

## ON M'A DIT QUE LES DROITS D'ENTRÉE AUGMENTERAIENT APRÈS L'ACCRÉDITATION DU SYNDICAT.

Si un syndicat vous dit que les frais pour être membre augmenteront après la syndicalisation, cela ne sera probablement pas considéré comme une pratique déloyale de travail si le syndicat n'enfreint pas ses propres règlements ou sa propre constitution. Le syndicat fixe ses cotisations, frais et contributions spéciales, et a le droit de les augmenter. Voilà pourquoi il est si important de vous procurer un exemplaire des règlements et de la constitution du syndicat.

Avant de signer une carte syndicale ou tout autre document d'adhésion, vous devriez lire les règlements et la constitution du syndicat. Cela devrait être votre principale source d'information sur la façon dont le syndicat va agir. Ces documents vous donneront l'information qui vous aidera à décider si le fait de signer un document d'adhésion au syndicat est dans votre intérêt.

Un syndicat ou un individu qui – agissant au nom d'un syndicat – sollicite du soutien pour une demande d'accréditation devrait donner de l'information sur le montant payable, ou raisonnablement attendu à être payable, pour les droits d'entrée et les cotisations si l'employé le demande. Si on ne vous donne pas cette information, exigez-la !

Si vous ne pouvez pas vous procurer ces documents, vous ne devriez pas signer de carte syndicale. **Demandez d'abord à l'organisateur syndical de vous les remettre.** S'il vous dit que vous devez d'abord signer, réfléchissez au type de syndicat auquel vous adhérez.

## QUE PEUT FAIRE UN EMPLOYÉ FACE À UNE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL (PDT)?

InfoTravail offre un formulaire aux employés régis par le Code canadien du travail, de même que des instructions qui vous aideront à déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre un syndicat. InfoTravail précise toute l'information que vous devez fournir quand vous faites une plainte. Des agents du Conseil canadien des relations industrielles pourraient répondre à vos questions. InfoTravail s'intéresse vivement aux préoccupations des employés quant à la conduite des syndicats – veuillez nous appeler ou nous écrire (voir la section [Écrivez-nous](#)) pour nous faire part de votre expérience avec un syndicat et le Conseil si vous déposez une plainte pour pratique déloyale de travail.

Si vous pensez que le syndicat ou un individu agissant en son nom a posé un geste qui représente une PDT telle que décrite à la Question 2 - 7, vous pouvez déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre le syndicat. Procurez-vous les instructions sur notre site. Si vous êtes confus ou ne comprenez rien, assurez-vous de parler à un conseiller (voir la section [Liens](#)) ou appelez InfoTravail. Le site Web du Conseil [comprend aussi de l'information à ce sujet](#).

La plainte doit être déposée au plus tard dans les 90 jours suivant la date où le plaignant a pris connaissance ou, selon le Conseil, aurait dû prendre connaissance de l'incident ayant entraîné la plainte.

L'employé syndiqué doit prouver ce qui suit :

1. Il a déposé un grief ou fait appel conformément à toute procédure établie par le syndicat.
2. Le syndicat y a donné suite de façon insatisfaisante – ou – n'y a pas donné suite dans les six mois.
3. La plainte est faite au Conseil dans les 90 jours **suivant le premier jour où l'employé syndiqué peut déposer une plainte en**

respectant les conditions 1 et 2 ci-dessus. Si la plainte implique plusieurs présumées infractions, elle peut être sujette à des périodes différentes. Les plaignants devraient s'assurer qu'ils respectent les périodes limites quand ils font une plainte.

Les plaintes peuvent être déposées à tout bureau du Conseil. Elles peuvent être remises en main propre, envoyées par messagerie ou par la poste, ou télécopiées. Le Conseil n'accepte pas les plaintes envoyées par courrier électronique pour le moment.

## QUE FERAIT LE CONSEIL EN CAS DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL (PDT)?

Si le syndicat est reconnu coupable, le Conseil peut imposer diverses pénalités.

Quand une plainte, accompagnée de toute l'information requise, est déposée, un greffier du Conseil en accuse réception et en transmet une copie aux parties visées, par exemple un particulier, un syndicat et/ou un employeur. Il leur donne des instructions sur la façon de répondre et les dates limites, et sur les dates limites applicables aux réponses des autres. Habituellement, le greffier nomme un agent des relations du travail, qui communique avec les parties pour les aider à régler la question. Si les parties sont incapables d'arriver à un accord, l'agent soumet la plainte au Conseil canadien des relations industrielles pour arbitrage (« décision »). Si la plainte n'est pas résolue, l'agent remet un rapport détaillé au vice-président, qui entend l'affaire, prend une décision et envoie une copie du rapport aux parties visées. Le rapport au Conseil ne renferme aucune information confidentielle fournie par l'agent par l'une des parties lors des tentatives de règlement. Si la plainte n'est pas résolue, le Conseil peut prévoir une audience ou rendre une décision en fonction des soumissions écrites. Généralement, s'il détermine que le syndicat a agi de façon illégale, mais que sa conduite n'a pas influencé le résultat du vote d'accréditation, il ne rejette pas la demande d'accréditation.

- Le syndicat peut recevoir l'ordre de réintégrer un membre.
- Le Conseil peut ordonner au syndicat d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'égard d'un employé en contravention du Code.
- Le Conseil peut ordonner au syndicat de prendre d'autres mesures pour corriger la PDT.
- Le Conseil peut rejeter la demande d'accréditation.

D'une manière générale, plus l'infraction au Code canadien du travail est grave, plus la pénalité est sévère.

Si le Conseil reconnaît une plainte, il peut ordonner une réparation ne visant pas à punir la partie ayant commis l'infraction, mais visant plutôt à mettre les plaignants dans la position où ils auraient été si l'infraction n'avait pas eu lieu. Le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer une amende à une partie ayant enfreint le Code canadien du travail.

Il n'est pas vraiment possible de préciser quelles sont les pénalités pour les diverses fautes. Tout cela dépend des circonstances et du contexte. Par exemple, si les actes faisant l'objet d'une plainte n'ont pas eu de réelle influence sur la capacité des employés de faire part de leur volonté d'être représentés ou non par un syndicat, la pénalité, s'il y a lieu, sera probablement moins sévère.