

Foire aux questions
Déposer une plainte pour pratique
déloyale de travail contre un syndicat

Nouveau-Brunswick

Table des matières

QUESTION 1 : Est-ce qu'il y a des choses « illégales » qu'un syndicat ou un employeur ne doit pas faire ?	3
QUESTION 2 : Qu'est-ce qui pourrait représenter une pratique déloyale de travail (PDT) de la part d'un syndicat ?	4
QUESTION 3 : Que puis-je faire si je pense que le syndicat ne me dit pas la vérité ?	4
QUESTION 4 : Que faire si le syndicat utilise une carte que je n'ai pas signée ou que j'ai annulée ?	6
QUESTION 5 : J'ai signé une carte mais le syndicat ne m'avait pas parlé des cotisations syndicales	6
QUESTION 6 : On m'a dit que je perdrais mon travail si je ne signais pas de carte syndicale	6
QUESTION 7 : On m'a dit que les droits d'entrée augmenteraient après l'accréditation du syndicat	7
QUESTION 8 : Que peut faire un employé face à une pratique déloyale de travail (PDT) ?	7
QUESTION 9 : Que ferait la Commission en cas de pratique déloyale de travail (PDT) ?	8

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.

Ils ne visent 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 la télécopie d'information, 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.

Mise à jour : Fête du Travail – 4 septembre 2006

Copyright © 2000 - 2006 Association LabourWatch du Canada

QUESTION 1 :

Est-ce qu'il y a des choses « illégales » qu'un syndicat ou un employeur ne doit pas faire ?

Oui. Les lois sur le travail du Nouveau-Brunswick 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 et de l'emploi. 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 la Loi sur les relations industrielles, la Commission du travail et de l'emploi 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 la Commission 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 la [Question 2](#), 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 la Commission du travail et de l'emploi 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.

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.

QUESTION 2 :

Qu'est-ce qui pourrait représenter une pratique déloyale de travail (PDT) de la part d'un syndicat ?

La Loi sur les relations industrielles comprend de nombreuses dispositions interdisant une conduite inappropriée de la part des syndicats et des individus agissant au nom des syndicats auprès des employés.

Il importe de comprendre qu'il faut prouver que la conduite inappropriée a réellement influencé les employés et les a incités à soutenir le syndicat (signer une carte ou non, annuler une carte ou non, soutenir la désaccréditation ou non) ou à s'opposer à un autre syndicat. Si la conduite du syndicat n'a pas incité des employés à changer d'avis, la Commission du travail et de l'emploi peut refuser de reconnaître qu'une pratique déloyale de travail a été utilisée et rejeter les preuves fournies.

- Un syndicat ne peut pas obliger un employeur à négocier même si un autre syndicat représente les employés.
- Un syndicat n'a pas le droit de tenter de convaincre des employés, à leur lieu de travail et pendant les heures de travail, d'adhérer à un syndicat, de ne pas y adhérer ou de cesser d'être membres sans le consentement de l'employeur. (Le consentement signifie que l'employeur autorise ces activités ou ne les interrompt pas quand il en prend connaissance.)
- Un syndicat ne peut pas refuser l'adhésion d'un employé ou suspendre ou expulser un employé pour des motifs discriminatoires.
- Un syndicat ne peut pas prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un membre, ou lui imposer une pénalité, pour des motifs discriminatoires.
- Un syndicat ne peut pas faire preuve de discrimination envers une personne parce qu'elle a témoigné dans une affaire relative à la Loi sur les relations industrielles.
- Un syndicat ne peut pas faire preuve de discrimination envers une personne parce qu'elle a divulgué de l'information qu'elle devait divulguer en vertu de la Loi sur les relations industrielles.
- Un syndicat ne peut pas faire preuve de discrimination envers une personne parce qu'elle a fait une demande ou déposé une plainte en vertu de la Loi sur les relations industrielles.
- Un syndicat ne peut pas vous menacer, vous coincer, vous harceler ou vous malmenier de quelque façon que ce soit pour que vous signiez une carte de membre – c'est de l'intimidation.
- Un syndicat ne peut pas vous dire que si vous ne signez pas, vous perdrez votre emploi.

QUESTION 3 :

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 la Loi sur les relations industrielles.

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 la Commission du travail et de l'emploi 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 la convention collective, vous serez membre, que vous le vouliez ou non. Une carte de membre ou une demande d'adhésion dit à la Commission du travail et de l'emploi 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 de la Commission du travail et de l'emploi 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 la Question 4 ci-dessous pour obtenir plus d'information), la Commission du travail et de l'emploi 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 et de l'emploi. Visitez la section [Télécharger – Annulation d'une carte](#) pour une description et des formulaires.

QUESTION 4 :

Que faire si le syndicat utilise une carte que je n'ai pas signée ou que j'ai annulée ?

Si cela se produit, vous avez le droit de faire une « déclaration d'intention » pour signifier à la Commission du travail et de l'emploi que vous vous opposez à la demande. La « déclaration d'intention » (annulation de carte) doit être faite d'une façon précise, décrite sur notre site Web. Si quelqu'un a signé une carte en votre nom sans votre permission, c'est de la falsification, et il pourrait être approprié de prévenir la police. Votre employeur peut aussi utiliser cette information pour déposer une plainte pour PDT.

Au Nouveau-Brunswick, les cartes doivent être signées dans les trois (3) mois civils précédant le mois où la demande est faite.

C'est une fraude si le syndicat soumet une carte que vous n'avez pas signée ou que vous avez annulée, et votre adhésion ne devrait pas être prise en compte. Dans certains cas, la Commission du travail et de l'emploi peut prendre des mesures plus sévères envers le syndicat. À tout le moins, la Commission ne devrait pas tenir compte de votre adhésion quand elle détermine s'il doit y avoir un vote sur la syndicalisation. Compte tenu des délais très serrés au moment des campagnes de syndicalisation, il peut être trop tard quand vous comprendrez ce qui s'est passé. Si vous pensez qu'une « fraude avec carte » a eu lieu, cherchez à trouver la preuve requise avec vos collègues et soumettez-la rapidement.

Si quelqu'un a signé une carte 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.

QUESTION 5 :

J'ai signé une carte mais le syndicat ne m'avait pas parlé des cotisations syndicales

Les lois du Nouveau-Brunswick ne précisent pas quand les cotisations commencent à être versées, mais il est courant que le syndicat ne commence à les exiger qu'après l'acceptation ou la ratification d'une première convention collective par les membres.

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.

QUESTION 6 :

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.

Il importe de noter que si la demande d'accréditation du syndicat est acceptée, il se peut que vous deviez devenir membre si une convention collective est ratifiée (approuvée). Cela dépend de la convention collective acceptée par votre employeur. Si la convention collective ne vous oblige pas à adhérer au syndicat, vous êtes libre de le faire plus tard.

QUESTION 7 :

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.

QUESTION 8 :

Que peut faire un employé face à une pratique déloyale de travail (PDT) ?

InfoTravail offre un formulaire aux employés régis par la Loi sur les relations industrielles, 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 de la Commission du travail et de l'emploi 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 la Commission du travail et de l'emploi 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 Contacts) ou appelez InfoTravail. Le site Web de la Commission du travail et de l'emploi comprend aussi des formulaires 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 la Commission du travail et de l'emploi, aurait dû prendre connaissance de l'incident ayant entraîné la plainte.

Si vous déposez une plainte parce que vous estimez que le syndicat a pris des mesures disciplinaires à votre égard, vous a expulsé ou vous a suspendu de façon discriminatoire, il se peut que vous deviez avoir recours au processus de grief ou d'appel du syndicat avant de déposer une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi. Si le syndicat refuse le processus de grief ou d'appel, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi et expliquer pourquoi vous ne vous êtes pas adressé au syndicat en premier lieu.

QUESTION 9 :

Que ferait la Commission en cas de pratique déloyale de travail (PDT) ?

Si la Commission du travail et de l'emploi reconnaît une plainte, elle 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.

Certaines réparations possibles, selon la plainte, sont les suivantes :

- Si un individu a utilisé une PDT, il fait l'objet d'une déclaration sommaire de culpabilité et peut devoir payer une amende de 100 \$ pour chaque jour où l'infraction se poursuit.
- Si une entreprise ou un syndicat ont utilisé une PDT, ils font l'objet d'une déclaration sommaire de culpabilité et peuvent devoir payer une amende de 500 \$ pour chaque jour où l'infraction se poursuit.
- Si la PDT est utilisée pendant une campagne de syndicalisation, la Commission du travail et de l'emploi peut rejeter la demande d'accréditation.
- Le syndicat doit annuler toute mesure disciplinaire prise à l'égard d'un membre.
- Le syndicat rembourse un employé pour tout montant perdu parce que le syndicat n'a pas respecté la Loi.

D'une manière générale, plus l'infraction à la Loi est grave, plus la pénalité est sévère.