

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

Québec

Table des matières

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

Conditions d'utilisation :

Le site Internet d'InfoTravail et tout le matériel fourni par l'Association LabourWatch du Canada vise 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 l'information ou à des documents à partir du site d'InfoTravail n'est pas une relation avocat-client.

Bien que nous tentions de nous assurer que l'information fournie est exacte, nous ne pouvons garantir qu'elle soit complète, correcte ou opportune. 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 Internet ou toute référence à un produit ou service ne suggère pas ou implique un endossement ou une recommandation de ces produits, services ou sites Internet (ou du matériel figurant sur ces sites).

Droit d'auteur :

L'Association LabourWatch du Canada encourage l'utilisation du contenu de ce site, ceci veut dire que vous pouvez faire la reproduction, l'envoi par courriel et la télécopie de ces informations, selon les besoins des utilisateurs. Tout document ou matériel hébergé sur ce site Internet appartenant à d'autres organisations autre que infoTravail peuvent être utilisées à des fins personnelles mais pas à des fins commerciales.

Les salariés syndiqués ou non syndiqués souhaitant être mieux informés devraient diriger leurs collègues vers le présent site Internet. Ils pourront 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 : 13 décembre, 2009

Copyright © 2009 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 Québec 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 Internet 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 des relations du travail. Le syndicat paie les frais juridiques.

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

Si vous deviez 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 des relations du travail et le syndicat), vous devez vous arranger avec le syndicat ou Commission des relations du travail, ou consulter un avocat. Généralement, les employés sont découragés et n'osent 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 est d'aider les employés à faire des choix éclairés, 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. Soyez prêt à la possibilité que la Commission des relations du travail permette aux syndicats de faire des choses qui pourraient vous déplaire et pour lesquelles vous ne soyez pas en accord, mais qui pourraient s'avérer 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.

Dans certains cas, généralement au moment des demandes d'accréditation, si vous fournissez l'information requise à votre employeur, il peut déposer une plainte pour pratique déloyale de travail pour la conduite inappropriée du syndicat. Cependant, dans la plupart des cas, il ne peut pas le faire. Il peut également vous donner le nom d'un avocat qui pourra vous aider.

InfoTravail espère que ce site Internet 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 ?

Un syndicat ne peut avoir recours à la coercition, à l'intimidation ou aux menaces pour obliger quelqu'un à devenir membre, pour dissuader quelqu'un d'adhérer à un autre syndicat ou pour encourager quelqu'un à quitter le syndicat.

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 des relations du travail peut refuser de reconnaître qu'une pratique déloyale de travail a été utilisée et rejeter les preuves fournies.

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.) Il s'agit d'une pratique déloyale de travail. Dans ce cas, l'employeur doit user de ses pouvoirs disciplinaires envers les employés qui perdent du temps à promouvoir un syndicat, ou l'inverse.

- Les tentatives directes de gagner le soutien des employés, les promesses de paiement ou le paiement des cotisations si un employé redevient membre du syndicat peuvent être considérés comme une PDT.
- 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.) Dans ce cas, l'employeur doit user de ses pouvoirs disciplinaires envers les employés qui perdent du temps à promouvoir un syndicat, ou l'inverse.
- 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 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 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.
- Dire à un employé qu'il perdra son emploi après que l'accréditation du syndicat aura été acceptée si ce dernier a omis ou s'est refusé à signer la carte de membre.
- Le syndicat ne peut pas vous dire qu'il ne vous représentera pas s'il devient l'agent de négociation.

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 le Code 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 souvent ce n'est jamais vrai. 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.

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 veut dire à la Commission des relations du travail que vous voulez que le syndicat vous représente au moment des négociations avec votre employeur – ***C'est tout ce que cela veut dire.*** Alors, si vous avez des doutes, ne la signez pas.

Informez-vous d'avantage

Pendant une campagne de syndicalisation, il est important de poser des questions au syndicat et à l'employeur. Bien que l'employeur ait peu de latitude pour faire connaître son opinion, il peut corriger des fausses informations transmises par le syndicat ou faire part de ses choix s'il le fait de façon objective et exacte, sans pour autant que les personnes pensent que se sont de menaces ou de promesses. Vous pouvez aussi poser des questions aux représentants syndicaux si vous pensez que leurs propos sont faux, trompeurs ou inexacts. Vous n'êtes pas obligé de signer une carte de membre tant que le syndicat ne vous a pas fourni toute l'information que vous leur avez demandée afin que vous puissiez prendre votre décision.

N'oubliez pas que quand un représentant syndical vous aborde, il n'est pas obligé de vous expliquer le pour et le contre d'une décision en faveur de la syndicalisation. Il est convaincu que la syndicalisation est préférable et ne parlera pas des désavantages. Par exemple, il doit vous dire que vous devez payer un droit d'entrée (2 \$), mais il n'a pas à vous dire que si vous êtes syndiqué, vous devrez payer des cotisations syndicales représentant généralement de 1,5 % à 2 % de votre salaire annuel. Cependant, si vous interrogez le représentant syndical sur les cotisations, il n'a pas le droit de vous mentir.

Voir www.labourtalk.org pour les cotisations syndicales et les per diem lors de grèves pour plusieurs syndicats.

Pendant une campagne de syndicalisation, il est peu probable que les représentants syndicaux vous disent que des grèves ou des lockouts pourraient avoir lieu en raison d'un conflit avec l'employeur.

Si vous constatez que le syndicat vous a induit en erreur, ou si vous avez une raison de croire qu'on vous a menti, il est très important d'agir le plus rapidement possible, car vous aurez peu de temps pour changer d'avis une fois que vous aurez signé. Si vous pensez que le syndicat ou un représentant syndical vous a induit en erreur, et que vous avez signé une carte en raison de cette information, la première chose à faire est d'annuler votre carte et de déposer une plainte pour pratique déloyale de travail auprès de la Commission des relations du travail (voir 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 ?

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, la Commission de relations du travail peut prendre des décisions plus sévères envers le syndicat. À tout le moins, la Commission ne devrait pas considérer votre carte dans le cas où le syndicat obtient l'accréditation sur la base des cartes d'adhésion (pas de vote). Compte tenu des délais très serrés au moment des campagnes de syndicalisation, il pourrait 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.

Le fait qu'un employé ait signé une carte de membre qui ne paie pas ses cotisations syndicales parce que quelqu'un d'autre les paye ou quelqu'un les rembourse à sa place, ceci entraîne des problèmes légaux aux syndicats.

Vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission de relations du travail. Si vous décidez de le faire, vous devez agir rapidement car la plainte sera refusée si elle est faite après l'accréditation du syndicat. Pour que la Commission des relations du travail accrédite un syndicat, un minimum des conditions doivent être rencontrées pour acquiescer à sa raison d'être: C'est-à-dire, une majorité absolue des employés membres de l'unité de négociation est en faveur de la syndicalisation; une rencontre de formation a lieu; les formulaires d'adhésion sont signés et les cotisations sont payées. C'est à la lumière de ces conditions que la Commission des relations du travail prendra une décision sur votre plainte.

Le Code du travail du Québec requiert que l'employé doit personnellement payer une cotisation d'au moins 2 \$. Ce paiement est valide pendant 12 mois. Le non-respect de cette exigence entraîne l'annulation de l'adhésion et peut nuire au processus d'accréditation. Si suffisamment de problèmes surviennent, la Commission pourrait rejeter l'accréditation. Si vous êtes au courant de problèmes liés au processus d'accréditation, vous devriez en informer la Commission des relations du travail.

QUESTION 5 :

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.

Au Québec, les syndicats ne sont pas tenus d'informer les employés des cotisations syndicales. Aussi, aucune pénalité n'est imposée si cette information n'est pas fournie. D'un autre côté, si le syndicat vous donne de l'information erronée sur les cotisations ou vous dit que vous n'aurez rien à payer, cela peut être considéré comme une pratique interdite ou déloyale. Vous devriez donc déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail le plus tôt possible.

Voir www.labourtalk.org pour les cotisations syndicales et les per diem lors de grèves pour plusieurs syndicats.

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 serait déloyal de la part d'un syndicat de soutenir qu'un employé va perdre son travail parce qu'il ne devient pas membre pendant une campagne de syndicalisation. De plus, ce serait de l'intimidation, ce qui est interdit par le Code du travail du Québec.

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.

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.

Si l'information que le syndicat vous a fourni s'avère fautive et qu'on ne vous a jamais dit que les cotisations syndicales seraient augmentées après l'accréditation syndicale, ceci constitue une pratique déloyale de travail car ceci vous a induit en erreur car le seul but était d'obtenir une adhésion de membre via des faux propos. Dans ce cas, vous devez déposer une plainte à la Commission des relations du travail du Québec.

D'un autre côté, si l'information s'avère vraie, la Commission des relations du travail du Québec ne peut rien y faire car c'est dans le cadre des cotisations syndicales donc, de l'administration interne au syndicat.

QUESTION 8 :

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

Dans notre zone de téléchargement, InfoTravail pourvoie un formulaire aux employés régis par le Code du travail, de même que des instructions qui vous aideront à déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre un syndicat. InfoTravail donne toute l'information dont vous devez fournir lors que vous déposez une plainte. Des agents de la Commission des relations du travail 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 ou la Commission des relations du travail 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 pas quelque chose, assurez-vous de parler à [un conseiller](#) (voir la section Contacts) ou appelez InfoTravail.

QUESTION 9 :

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

Si le syndicat est reconnu coupable, la Commission des relations du travail peut imposer diverses pénalités.

La Commission des relations du travail peut ordonner un nouveau vote par scrutin secret. Certaines des réparations ordonnées par d'autres commissions au pays peuvent être similaires à celles de la Commission des relations du travail.

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

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

Si la Commission des relations du travail 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.