

GUIDE

FÉDÉRAL ET TERRITORIES | CONSTRUCTION
Pratique Déloyale 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

INTRODUCTION

Il n'existe pas pour le moment de « conseiller ou protecteur des employés » financé par les contribuables ou les cotisations syndicales pour vous aider à donner suite aux préoccupations liées à un syndicat au palier fédéral. Si vous avez des préoccupations quant aux actes d'un syndicat, et que votre employeur ne peut rien faire avec le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) et le syndicat, vous devez vous débrouiller avec le syndicat ou le CCRI, ou consulter un avocat. Généralement, on dissuade les employés de s'adresser à leur employeur au sujet de la conduite d'un syndicat.

De façon similaire, on dissuade les employeurs régis par le fédéral de vous offrir de l'aide si vous avez des préoccupations quant à la conduite du syndicat. Bien que l'employeur ne puisse, la plupart du temps, payer les frais juridiques des employés, il peut parfois déposer une plainte pour pratique déloyale de travail (PDT) contre un syndicat. Ce genre de situation est inhabituel, et nous vous conseillons de lire la [Question 1](#) de la FAQ – Palier fédéral et territoires. En fait, nous vous conseillons d'imprimer et de lire les neuf questions et réponses.

Bien que le Code canadien du travail comprenne de nombreux articles sur les pratiques déloyales de travail, la plupart traitent des relations entre les employeurs et les syndicats. Nous ne traitons que des liens entre les employés et les syndicats. Les syndicats offriront une aide considérable aux employés voulant déposer une plainte pour PDT contre un employeur, et InfoTravail ne cherche pas à répéter l'excellente information et les ressources offertes par les syndicats.

Note: Il peut arriver que les préoccupations d'employés quant au syndicat doivent d'abord être soumises aux procédures internes du syndicat. Ce n'est qu'après ce processus que vous pourrez vous adresser au Conseil et déposer une plainte sur le devoir de juste représentation. Veuillez vous adresser au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour obtenir plus d'information, car InfoTravail n'a pas encore de données en ligne à ce sujet. [Cliquez ici](#) pour afficher l'information du CCRI sur le devoir de juste représentation.

SE PROCURER LE FORMULAIRE

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) n'a pas de formulaire distinct pour les employés souhaitant déposer une plainte pour PDT. Aussi, InfoTravail en a conçu un.

Compte tenu des difficultés qu'un employé moyen pourrait avoir avec une loi comme le Code canadien du travail, et ses règlements, vous devriez télécharger l'information d'InfoTravail sur les PDT afin de savoir quel article du Code canadien du travail a été, selon vous, enfreint. Une autre bonne ressource figure sur le site Web du CCRI – la [Circulaire d'information 5-01](#).

Téléchargez l'information d'InfoTravail quand vous pensez qu'un syndicat enfreint le Code canadien du travail alors qu'il tente de syndiquer des employés, ou avec les employés qu'il représente.

REEMPLIR LE FORMULAIRE

Les premières sections du formulaire sont faciles à remplir (noms, adresses, numéros de téléphone et de fax). Il existe une section intitulée « Avocat ou représentant ». Si vous trouvez la tâche trop compliquée, veuillez vous adresser à l'un des conseillers de votre région – visitez la section Contacts de notre site Web.

Vous devrez préciser quel article du Code canadien du travail a été enfreint, c'est-à-dire l'un des suivants:

- Article 50 – Le syndicat doit rencontrer l'employeur et tout mettre en oeuvre pour négocier et conclure une convention collective.
- Article 69 – Le syndicat doit afficher les règles bien en vue.
- Article 87.3 (1) & (3) – Le vote sur une grève a lieu par scrutin secret et les employés ont une « possibilité raisonnable » de participer avant qu'une grève soit déclenchée.
- Article 95 (a) à (j) – Cet article comprend de nombreuses conditions, présentées en détail à la fin de ce document. Pour l'article 95 (f) ou (g), il faut quelques renseignements additionnels, et les périodes applicables diffèrent.

- Article 96 – Coercition et intimidation.
- Article 110 – Le syndicat doit remettre des états financiers à ses membres.

Vous devriez lire chacun de ces articles avant de déposer une plainte pour PDT.

RESPECTER LES DÉLAIS

Selon le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), toute plainte pour pratique déloyale de travail devrait être déposée au plus tard dans les 90 jours suivant « la date à laquelle vous avez pris connaissance ou, selon le CCRI, auriez dû prendre connaissance » de l'incident à l'origine de la plainte. Pendant une campagne de syndicalisation, déposez votre plainte le plus rapidement possible, car cela peut influencer la campagne. Cela s'applique également aux campagnes de désaccréditation.

Le Code canadien du travail prévoit des périodes différentes pour les plaintes relatives aux sections (f) et (g) de l'article 95, qui traitent de l'expulsion, des amendes et de la discrimination relativement aux règles du syndicat. Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) détermine la période applicable en fonction des procédures internes de votre syndicat. Cet article est présenté à la fin du document.

SOUMETTRE LE FORMULAIRE

Vous devez remettre le formulaire au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Vous pouvez le remettre en main propre, l'envoyer par la poste, par courrier recommandé ou par messagerie, ou le faxer. Les coordonnées des bureaux du CCRI figurent sur le site Web du Conseil.

Si vous déposez une plainte pendant une campagne d'accréditation ou de désaccréditation, nous vous conseillons de le faire par fax, car les délais sont très serrés et votre plainte pourrait influencer la campagne en votre faveur.

ET ENSUITE?

Lorsqu'un comité d'experts du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a étudié les preuves et les arguments soumis à une audience ou par écrit, il prend une décision. Cette décision est ensuite envoyée aux parties visées par écrit. Il peut arriver que le CCRI fasse part de sa décision verbalement à la fin de l'audience et la confirme par écrit par la suite.

Si le CCRI 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 employés visés dans la position où ils auraient été si l'infraction n'avait pas eu lieu. Il peut s'agir d'une indemnisation pour perte de salaire, du rétablissement d'un employé ou de la révocation de mesures disciplinaires. Cela peut entraîner le rejet de la demande d'accréditation du syndicat ou le rejet de cartes ayant pu entraîner une accréditation automatique, un vote ayant donc lieu car le nombre de cartes n'est plus suffisant.

Le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer une amende à une partie qui a enfreint le Code canadien du travail.

**Plainte pour pratique déloyale de travail contre un syndicat
CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

Plaignant (employé)

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ Fax : _____

Avocat ou représentant (s'il y a lieu)

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ Fax : _____

Autres personnes pouvant être visées par la demande

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ Fax : _____

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ Fax : _____

Joindre une autre page au besoin.

Article du Code en vertu duquel la demande est faite

- Article 50
- Article 69
- Article 87.3 (1) & (3)
- Article 95 (a) à (j)
- Article 96
- Article 110

Détail des faits, dates pertinentes et raisons de la demande

Si une plainte est déposée contre un syndicat en vertu de l'article 95(f) ou (g) du Code, description des activités réalisées pour régler cette question à l'aide des procédures internes du syndicat en matière de griefs. Veuillez expliquer :

Veillez présenter en ordre chronologique tous les documents soutenant votre plainte, et joindre des copies des documents :

(Des copies des documents doivent être jointes.)

S'il y a lieu, date et description de toute ordonnance ou décision de la CCRI relativement à la demande :

Description de l'ordonnance ou de la décision voulue par le plaignant – que voulez-vous que le Conseil fasse ?

Extraits du Code canadien du travail relatifs aux plaintes pour pratique déloyale de travail contre un syndicat.

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)*a)* à *d)* n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

69. (1) Pour l'application du présent article, sont compris dans le placement l'affectation, la désignation, la sélection, la répartition du travail et l'établissement des horaires.

(2) Le syndicat qui, aux termes d'une convention collective, s'occupe du placement de demandeurs d'emploi pour l'employeur est tenu d'établir des règles à cette fin et de les appliquer de façon juste et non discriminatoire.

(3) Les règles visées au paragraphe (2) doivent être affichées bien en vue dans tout local du syndicat où se réunissent habituellement des personnes qui se présentent en vue du placement.

87.3 (1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'employeur, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et sans que la grève ait été approuvée par la majorité des votants.

(3) Le scrutin tenu en conformité avec les paragraphes (1) ou (2) se déroule de façon à ce que tous les employés ou tous les employeurs qui ont droit de vote aient la possibilité de participer et d'être informés des résultats.

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

a) de chercher à obliger un employeur à négocier collectivement avec lui alors qu'il n'a pas qualité d'agent négociateur pour quelque unité de négociation comprenant des employés de cet employeur;

b) de négocier collectivement en vue de conclure une convention collective ou de conclure une telle convention pour une unité de négociation qu'il sait ou, selon le Conseil, devrait savoir représentée à titre d'agent négociateur par un autre syndicat;

c) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation patronale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre;

d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat;

e) d'exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été expulsé du syndicat ou suspendu pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà;

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;

g) de prendre des 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;

h) d'expulser un employé du syndicat, ou de le suspendre, ou prendre contre lui des mesures disciplinaires ou de lui imposer une sanction quelconque parce qu'il a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente partie;

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

(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,

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

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.

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.

(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.

(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.

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