

GUIDE

NOUVEAU-BRUNSWICK | 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 Nouveau-Brunswick. 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 de l'emploi du Nouveau-Brunswick (CTENB) et le syndicat, vous devez vous débrouiller avec le syndicat ou la CTENB, 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 du Nouveau-Brunswick 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 sur les pratiques déloyales de travail - Nouveau-Brunswick pour obtenir plus d'information. En fait, nous vous conseillons d'imprimer et de lire les neuf questions et réponses.

Bien que la Loi sur les relations industrielles 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.

Le syndicat n'a pas le droit de faire preuve de discrimination envers une personne en ce qui a trait à son emploi ou à une condition d'emploi, de l'intimider ou de la forcer, ou de lui imposer une pénalité monétaire ou autre parce qu'il croit qu'elle pourrait témoigner dans une affaire régie par la Loi sur les relations industrielles ou parce qu'elle a divulgué, ou est sur le point de divulguer, de l'information requise en vertu de la Loi, ou parce qu'elle a fait une demande ou déposé une plainte en vertu de la Loi, ou parce qu'elle a participé ou est sur le point de participer à une procédure en vertu de la Loi.

SE PROCURER LE FORMULAIRE

La Commission du travail et de l'emploi (CTENB) a conçu un formulaire à l'intention des employés voulant déposer une plainte pour PDT, de même qu'un formulaire si, après la décision, vous avez l'impression que la question n'est pas réglée. Aussi, si vous déposez une plainte à l'aide de ce formulaire, et si la Commission rend une décision (par exemple) selon laquelle le syndicat doit rendre une pénalité que vous avez été obligé de payer, mais qu'il ne le fait pas, vous pouvez utiliser le deuxième document.

Nous ne traiterons ici que de la demande initiale, car la marche à suivre en cas de refus de respecter les conditions d'un règlement est similaire, mais requiert un formulaire non inclus dans ce téléchargement. Cependant, si vous en avez besoin, vous pouvez l'obtenir sur le site Web de la Commission, [ici](#).

De façon similaire, si vous avez demandé des états financiers au syndicat mais que vous ne les avez pas reçus, il peut s'agir d'une PDT, mais elle fait l'objet d'un formulaire différent, qui n'est pas inclus dans ce téléchargement. Si vous en avez besoin, vous pouvez vous le procurer [ici](#).

Compte tenu des difficultés qu'un employé moyen pourrait avoir avec une loi comme la Loi sur les relations industrielles, vous pouvez visiter la section [Contacts](#) de notre site Web afin de consulter un de nos conseillers.

Ce téléchargement ne vise qu'à donner suite aux situations où vous pensez qu'un syndicat a enfreint la Loi sur les relations industrielles par sa conduite envers les employés qu'il cherche à syndiquer ou 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. N'oubliez pas que vous serez désigné en tant que « plaignant » et « réclamant ».

Un syndicat ou un individu utilise une PDT quand il cherche à influencer la façon dont un employé vote, pour tout vote tenu en vertu de la Loi sur les relations industrielles (par exemple un vote d'accréditation ou de grève), par de l'intimidation ou de la coercition.

La Loi sur les relations industrielles comprend de nombreuses règles interdisant une certaine conduite de la part des syndicats et des individus agissant en leur nom envers les employés. La conduite interdite comprend l'intimidation, la coercition, les menaces de congédiement ou de perte d'emploi, les menaces d'amendes ou d'autres pénalités, une influence induite ou tout autre acte visant à vous forcer à adhérer au syndicat ou à vous empêcher de le faire.

Encore une fois, si vous avez de la difficulté à remplir le formulaire, la Commission du Nouveau-Brunswick pourra vous aider. Vous pouvez aussi vous adresser à un de nos conseillers dans votre région.

RESPECTER LES DÉLAIS

Selon la Commission du travail et de l'emploi (CTENB), 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 la Commission, auriez dû prendre connaissance de l'incident à l'origine de la plainte.

Si vous êtes déjà syndiqué, selon votre convention collective, vous devrez probablement régler la question par le processus de grief de votre syndicat. Si vous n'obtenez pas satisfaction, vous aurez 90 jours pour déposer une plainte pour PDT auprès de la Commission. Généralement, cette période de 90 jours commence au moment de votre dernière correspondance avec le syndicat.

Si vous déposez une plainte parce que vous trouvez 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 appliquer le processus de grief ou d'appel de votre syndicat avant de déposer une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi. Si le syndicat ne vous permet pas d'appliquer le processus de grief ou d'appel, vous pouvez déposer votre plainte auprès de la Commission en expliquant pourquoi vous ne vous êtes pas adressé au syndicat d'abord.

Si vous n'êtes pas syndiqué, vous devez déposer votre plainte le plus rapidement possible.

SOUMETTRE LE FORMULAIRE

Vous devez remettre le formulaire à la Commission du travail et de l'emploi (CTENB). Vous pouvez le remettre en main propre, l'envoyer par la poste, par courrier recommandé ou par messagerie, ou le faxer. Les coordonnées figurent *ici*.

N'oubliez pas la période limite de 90 jours.

ET ENSUITE?

Si la Commission du travail et de l'emploi (CTENB) 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 employés visés dans la position où ils auraient été si l'infraction n'avait pas eu lieu.

Certaines des autres mesures possibles, selon la raison de 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.