

# GUIDE

QUÉBEC | GÉNÉRALE

## 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 «d'Ombudsman ou conseiller des employés » financé par les contribuables ou les cotisations syndicales pour vous aider à donner suite aux préoccupations liées à un syndicat au Québec. 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 (la « Commission ») et le syndicat, vous devez vous débrouiller avec le syndicat ou la Commission, ou consulter un avocat. Généralement, on décourage les employés de s'adresser à leur employeur au sujet de la conduite d'un syndicat.

De façon similaire, on ne permet pas aux employeurs du Québec 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 - Québec pour obtenir plus d'information. En fait, nous vous conseillons d'imprimer et de lire les neuf questions et réponses.

Bien que le Code du travail comprenne de nombreux articles sur les pratiques déloyales de travail, la plupart traitent des relations entre l'employeur et le syndicat aucun de ces articles ne réfère aux situations concernant le syndicat et ces employés. Nous allons traiter uniquement des liens entre les employés et leur syndicat. Les syndicats offrent 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, mais personne n'aide les employés voulant déposer une plainte pour PTD contre leur syndicat.

## SE PROCURER LE FORMULAIRE

La Commission des relations du travail n'a pas de processus établi ni de formulaire pour déposer une plainte pour pratique déloyale de travail par les employés à l'égard de leurs syndicats. Théoriquement, vous pouvez simplement rédiger une lettre expliquant les motifs de la plainte à la Commission. Cependant, InfoTravail a conçu un formulaire à cette fin simplifiant ainsi la démarche en nous assurant de ne pas oublier les éléments nécessaires à indiquer dans cette plainte. Il est joint à ce document.

## REEMPLIR LE FORMULAIRE

Le formulaire que nous avons conçu est très simple. Donnez le plus de détails possible et joignez des pages additionnelles au besoin. Si vous avez un avocat, précisez son nom dans la section Avocat. Si vous avez de la difficulté à remplir le formulaire, ou si vous ne comprenez pas certaines parties, veuillez vous adresser à l'un de nos conseillers de votre région - visitez la section Contacts de notre site Web.

Nous avons joint des extraits du Code du travail du Québec. Une section du formulaire vous permet de préciser quel article du Code n'a pas été respecté par le syndicat, selon vous.

## RESPECTER LES DÉLAIS

Certains articles du Code du travail du Québec traitent du délai que vous avez pour déposer une plainte. Cependant, comme il n'existe pas de procédure officielle sur les PDT, l'idéal est de soumettre votre plainte et vos documents le plus rapidement possible.

## SOUMETTRE LE FORMULAIRE

Vous devez faire parvenir le formulaire à la Commission des relations du travail en le remettant en main propre (assurez-vous de recevoir alors un accusé - réception avant de quitter), par messagerie ou par courrier recommandé tout en conservant la preuve de livraison. La Commission exigera l'original. Assurez-vous par conséquent de faire une copie de tout formulaire et documents remis pour vous.

Ne le faxez pas.

## ET ENSUITE?

Une fois de plus, la Commission n'a pas de processus établi pour traiter les pratiques déloyales de travail à l'égard d'un syndicat. Elle nommera un enquêteur qui voudra vous rencontrer et qui rencontrera le syndicat ensuite. L'enquêteur remettra un rapport à la Commission, qui prendra une décision ou convoquera les parties et leurs témoins à une audience.

Elle peut aussi convoquer immédiatement une rencontre avec vous et un représentant syndical.

Si la Commission reconnaît votre plainte, elle ordonnera probablement au syndicat de corriger sa conduite et, dans les cas plus graves, elle lui imposera une amende.

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



**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 : _____
<i>Joindre une autre page au besoin.</i>

**Article du Code en vertu duquel la demande est faite**

**Détail des faits, dates pertinentes et raisons de la demande**

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

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



## **Extraits du Code du travail du Québec traitant des pratiques déloyales de travail par un syndicat**

**13.** Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

**20.2.** Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote.

L'association doit prendre les moyens nécessaires, compte tenu des circonstances, pour informer ses membres, au moins 48 heures à l'avance, de la tenue du scrutin.

**20.3.** La signature d'une convention collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote.

**47.1.** Une association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.

**47.2.** Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.