

Formulaires et instructions
Déposer une plainte pour pratique
déloyale de travail contre un syndicat

Québec

Table des matières :

Introduction 3
Se procurer le formulaire 3
Remplir le formulaire 3
Respecter les délais..... 3
Soumettre le formulaire 3
Et ensuite ?..... 4

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. Tout document ou matériel fourni par un organisme autre qu'InfoTravail peut être utilisé à des fins personnelles, non commerciales.

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.

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

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.

Remplir 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.

**Unfair Labour Practice Complaint Against a Union
CANADA LABOUR CODE**

Complainant (i.e. Employee) Information

Name: _____	
Address: _____	
Telephone Number (s) _____	Fax: _____

Counsel or representative (if applicable)

Name: _____	
Address: _____	
Telephone Number (s) _____	Fax: _____

Name and address of others who may be affected by the application

Name: _____	
Address: _____	
Telephone Number (s) _____	Fax: _____
Name: _____	
Address: _____	
Telephone Number (s) _____	Fax: _____
<i>Attach another page if required</i>	

Section of the Code under which the application is being made:

- Section 50
- Section 69
- Section 87.3 (1) & (3)
- Section 95 (a) to (j)
- Section 96
- Section 110

Full particulars of the facts, relevant dates and grounds for the application:

Where a complaint is being made against a Union under section 95(f) or (g) of the Code, a description is required of efforts you have made to resolve this matter through your Union's internal grievance procedures. Explain those efforts here:

List all documents in chronological order that support your complaint, and attach copies of listed documents with this complaint:

If applicable, list the date and description of any order or decision of the CIRB relating to the application:

A description of the order or decision being sought by the applicant - what would you like the Board to do about this?