Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

ARTICLE 37
PLAINTE DE MANQUEMENT AU DEVOIR DE REPRÉSENTATION JUSTE
CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Plaignant

NOM : _____

ADRESSE : _____

NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE : _____ TÉLÉCOPIEUR : _____

EMPLOI • DATE D'EMBAUCHE : _____

• DATE DE CESSATION D'EMPLOI (s'il y a lieu) : _____

NOM DU REPRÉSENTANT OU DE L'AVOCAT (s'il y a lieu) : _____

ADRESSE : _____

NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE : _____ TÉLÉCOPIEUR : _____

Agent négociateur

NOM DU SYNDICAT : _____

ADRESSE : _____

NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE : _____ TÉLÉCOPIEUR : _____

NOM ET TITRE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL : _____

_____

Employeur

NOM DE L'ENTREPRISE : _____

ADRESSE : _____

NUMÉRO(S) DE TÉLÉPHONE : _____ TÉLÉCOPIEUR : _____

NOM ET TITRE DU REPRÉSENTANT DE L'ENTREPRISE : _____

_____

Canada

(SGDDC # 310675 - Date revisée : 2009-03)

I – Avant de commencer

Le présent formulaire vise à vous aider à fournir les renseignements nécessaires pour déposer une plainte de manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37. Veuillez consulter la Circulaire d'information du Conseil nº 11-05 et sa décision dans l'affaire *Virginia McRaeJackson et autres*, [2004] CCRI nº 290, à l'adresse suivante : **http://www.cirb-ccri.gc.ca/decisions/index_fra.asp**, afin de mieux comprendre les processus et procédures du Conseil. Ces documents de référence peuvent également être obtenus auprès des bureaux régionaux du Conseil.

L'article 37 du *Code* interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi dans l'exercice des droits qui vous sont reconnus par la convention collective. Dans la plupart des cas, le syndicat a le droit de décider de porter ou non un grief à l'arbitrage ou de le régler, même si vous n'êtes pas d'accord avec sa décision. Toutefois, ce faisant, le syndicat ne doit pas prendre sa décision de manière **arbitraire** ou **discriminatoire** ou de **mauvaise foi**.

Le Conseil examinera votre plainte en tenant compte des dispositions du *Code* et des nombreuses décisions qui ont été rendues sur des plaintes fondées sur l'article 37. Vous devez donc fournir au Conseil tous les renseignements dont il a besoin pour trancher votre plainte. Vous devez fournir suffisamment d'information dans votre plainte pour établir à la satisfaction du Conseil que le syndicat aurait à première vue manqué à son devoir de représentation juste. Autrement dit, le Conseil se posera la question suivante : même s'il estime que toutes vos allégations sont fondées, les faits indiquent-ils que le syndicat pourrait avoir manqué à son devoir de représentation juste? Le Conseil peut rejeter toute plainte qui ne satisfait pas à ce critère essentiel.

Au besoin, vous pouvez utiliser des pages supplémentaires pour fournir les renseignements demandés ci-après. **PRIÈRE D'ÉCRIRE LISIBLEMENT.**

II – Renseignements généraux concernant la plainte

A – Nature de l'incident

Indiquez la nature de l'incident ou de la question ayant trait aux droits qui vous sont reconnus par la convention collective concernant lequel ou laquelle le syndicat était censé vous fournir une représentation :

☐ Cessation d'emploi
☐ Droits d'ancienneté
☐ Autre mesure disciplinaire
☐ Question concernant la convention collective
☐ Mesures d'adaptation au travail
☐ Autre (précisez) _____

B – Nature de la plainte

Indiquez la nature de votre plainte contre le syndicat (les exemples suivants ne sont donnés qu'à titre indicatif) :

☐ Grief non renvoyé à la procédure de règlement des griefs
☐ Grief réglé sans votre consentement
☐ Grief non renvoyé à l'arbitrage
☐ Le syndicat ne vous a pas communiqué sa décision
☐ Autre (précisez) _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

III – Devoir de représentation juste

Expliquez, dans la catégorie applicable ci-dessous, pourquoi vous estimez que votre syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi dans l'exercice des droits qui vous sont reconnus par la convention collective.

A – Conduite arbitraire
En général, le syndicat a agi de manière arbitraire s'il a omis de faire enquête sur un grief ou sur un problème soumis par un employé ou s'il a traité l'affaire de manière superficielle. Cela ne signifie pas, cependant, que le syndicat n'a pas droit à l'erreur ou que chacune de ses évaluations doit être juste.

B – Conduite discriminatoire
Il est interdit au syndicat d'agir de manière discriminatoire à l'égard d'un employé pour un motif tel que l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Il ne doit pas non plus réserver un traitement différent à des personnes ou à des groupes d'employés pour des motifs déraisonnables ou irrationnels. Cependant, un traitement différent ne constitue pas toujours de la discrimination.

C – Mauvaise foi

Le syndicat ne doit pas agir dans un but répréhensible. La conduite ou les décisions du syndicat qui sont motivées par un sentiment d'hostilité personnelle ou d'animosité à votre endroit peuvent constituer de la mauvaise foi.

IV – Résumé chronologique

En plus de répondre aux questions ci-dessus, veuillez fournir un résumé chronologique des faits et des circonstances que vous invoquez à l'appui de votre plainte. N'oubliez pas de donner des précisions, telles que la date à laquelle les événements sont survenus, la date à laquelle vous avez présenté un ou des griefs, s'il y a lieu, les noms des dirigeants syndicaux avec lesquels vous avez traité, les noms des témoins, le cas échéant, etc.

V – Documents à l'appui de la plainte

Fournissez la liste des documents pertinents que vous déposez à l'appui de votre plainte. Par exemple, des documents se rapportant à l'incident sous-jacent, tels que la lettre de cessation d'emploi ou toute autre lettre disciplinaire, une copie de la convention collective ou des passages des articles auxquels le syndicat aurait contrevenu. Joignez également tous les documents se rapportant à la manière dont le syndicat a traité votre cas, tels qu'une copie du grief, des réponses reçues, le cas échéant, des communications et des lettres échangées avec les représentants syndicaux, etc.

N'oubliez pas de joindre une copie de chaque document à votre formulaire de plainte.

VI – Recevabilité de la plainte

Le paragraphe 97(2) du *Code* indique que vous devez déposer votre plainte dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle vous avez eu – ou auriez dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à votre plainte. Veuillez indiquer la date à laquelle vous avez eu connaissance de la conduite du syndicat ou des circonstances qui ont donné lieu à votre plainte.

Bien que l'alinéa 16m.1) du *Code* confère au Conseil le pouvoir de proroger le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2), le Conseil n'autorise une telle prorogation que dans des circonstances exceptionnelles. Si vous voulez que le Conseil examine la possibilité de proroger le délai de 90 jours, vous devez expliquer les circonstances exceptionnelles que vous estimez que le Conseil devrait prendre en considération pour décider s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire.

VII – Tenue d'une audience

Le Conseil examine et prend en considération tous les documents versés au dossier, y compris les observations des parties et les documents déposés à l'appui de leur position. Rien n'oblige le Conseil à tenir une audience, même s'il reçoit une demande en ce sens. La plupart des affaires sont d'ailleurs tranchées sans audience. Il est essentiel que vous fournissiez tous les documents sur lesquels vous vous appuyez pour corroborer votre plainte. Si vous demandez la tenue d'une audience, expliquez pourquoi vous estimez que c'est nécessaire.

VIII – Mesures de redressement

Quelles mesures de redressement particulières voulez-vous obtenir?

IX – Autre

Indiquez tout autre renseignement pertinent que vous aimeriez communiquer au Conseil à l'appui de votre plainte de manquement au devoir de représentation juste.

Les renseignements personnels fournis sur le présent formulaire sont recueillis aux seules fins de l'administration du *Code canadien du travail*. Ils seront utilisés pour régler ou trancher les questions qui sont soumises au Conseil. Les renseignements personnels recueillis sont conservés dans le fichier de renseignements personnels CRI PPU 005 (Violations du *Code canadien du travail*) et il est possible d'y avoir accès en communiquant avec le Conseil. Il est donc porté à l'attention du plaignant qu'une partie ou la totalité de ces renseignements peuvent être utilisés dans les motifs de décisions écrits du Conseil et que ces motifs peuvent être publiés en entier dans son site Web.

Signature

Date