



## ARTICLE 37

# PLAINTE DE MANQUEMENT AU DEVOIR DE REPRÉSENTATION JUSTE

## CODE CANADIEN DU TRAVAIL

**AVIS :** Si vous avez des questions concernant le présent formulaire, veuillez communiquer avec un agent du Conseil au 1-800-575-9696.

Les renseignements personnels fournis sur le présent formulaire et les documents qui y sont joints sont recueillis aux seules fins de l'administration du *Code canadien du travail*. Ils seront utilisés pour traiter et trancher les questions qui sont soumises au Conseil. Les parties qui ont recours aux services du Conseil doivent savoir que ceci implique un processus public. Le Conseil donne au public accès aux dossiers d'affaires et affiche les décisions clés en version électronique sur son site Web. Les décisions du Conseil indiquent le nom des parties et des témoins et fournissent toute information à leur sujet qui est pertinente et nécessaire pour régler le différend.

### **LISEZ LES INSTRUCTIONS 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 du [Code canadien du travail](#) (le *Code*).

Veuillez consulter la [Circulaire d'information n° 11](#) du Conseil et sa décision dans l'affaire [McRae/Jackson, 2004 CCRI 290](#), qui expliquent les principes examinés par le Conseil. Ces documents de référence peuvent également être obtenus auprès des bureaux régionaux du Conseil.

**Veuillez noter qu'une plainte de manquement au devoir de représentation juste n'est pas un recours contre votre employeur.**

Une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* est un recours contre le syndicat ou l'un de ses représentants. L'article 37 lui interdit, 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. 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, le syndicat ne doit pas prendre sa décision de manière arbitraire ou discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi.

Le Conseil examinera votre plainte en tenant compte du *Code* et des nombreuses décisions qui ont été rendues par le Conseil sur des plaintes fondées sur l'article 37. Il prendra en considération tous les documents versés au dossier, y compris les observations et les documents déposés à l'appui. Il vous incombe de fournir au Conseil tous les renseignements dont il a besoin pour trancher la plainte. Des renseignements ou des documents manquants pourraient mener au rejet de votre plainte ou retarder son traitement.

Les renseignements que vous fournissez au Conseil doivent être suffisants pour convaincre le Conseil que le syndicat aurait à première vue manqué à son devoir de représentation juste. En

d'autres termes, vous devez présenter une preuve suffisante pour permettre au Conseil de conclure que, si le Conseil accepte toutes vos allégations comme étant fondées, le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Ceci aide le Conseil à déterminer si la plainte s'appuie sur des motifs suffisants pour être instruite. Le Conseil peut rejeter la plainte s'il n'est pas convaincu qu'il y a eu une violation à première vue.

Les agents des relations industrielles (ARI) du Conseil sont chargés de s'occuper de diverses affaires partout au Canada. Ces ARI sont appelés à agir comme médiateurs dans les cas de plainte, le cas échéant. Si la médiation échoue, l'agent peut continuer d'aider les parties à trouver un terrain d'entente avant que le Conseil ne statue sur l'affaire. Un ARI du Conseil pourrait communiquer avec vous concernant la médiation de votre plainte.

## Plaignant

NOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : \_\_\_\_\_ TÉLÉCOPIEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE DE COURRIEL : \_\_\_\_\_

NOM DE VOTRE REPRÉSENTANT OU DE VOTRE AVOCAT, s'il y a lieu : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : \_\_\_\_\_ TÉLÉCOPIEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE DE COURRIEL : \_\_\_\_\_

**Il vous incombe d'informer le Conseil de tout changement à vos coordonnées.**

## Syndicat

NOM DU SYNDICAT : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : \_\_\_\_\_ TÉLÉCOPIEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE DE COURRIEL : \_\_\_\_\_

NOM ET TITRE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL : \_\_\_\_\_

**Employeur**

NOM DE L'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : \_\_\_\_\_ TÉLÉCOPIEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE DE COURRIEL : \_\_\_\_\_

NOM ET TITRE DU REPRÉSENTANT DE L'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**I – Renseignements généraux concernant la plainte****Statut d'employé :**

DATE D'EMBAUCHE : \_\_\_\_\_

TITRE DU DERNIER POSTE OCCUPÉ : \_\_\_\_\_

**Droits reconnus par la convention collective :**

- Quels articles de la convention collective s'appliquent à votre situation?

\_\_\_\_\_

- Veuillez joindre une copie des articles invoqués.

 Ci-jointe

 Non jointe – Pourquoi ? \_\_\_\_\_

- Veuillez indiquer la nature des incidents ou des questions ayant trait aux droits qui vous sont reconnus par la convention collective concernant lesquels ou lesquelles vous croyez que le syndicat était censé vous fournir une représentation :

 Cessation d'emploi – Date de cessation d'emploi : \_\_\_\_\_

 Droits d'ancienneté

 Mesures disciplinaires

 Discrimination

 Question concernant l'interprétation de la convention collective

Question concernant la négociation collective

Mesures d'adaptation au travail

Assurance – Pension – Avantages sociaux – Précisez : \_\_\_\_\_

Autre : \_\_\_\_\_

• Avez-vous demandé à votre syndicat de déposer un grief?

Oui – À quelle date? \_\_\_\_\_

Non – Pourquoi? \_\_\_\_\_

• Le syndicat a-t-il déposé un grief?

Oui

Non – Pourquoi? \_\_\_\_\_

Ne sais pas

• À quelle date le grief a-t-il été déposé? \_\_\_\_\_

• Avez-vous joint une copie du grief?

Oui

Non – Pourquoi? \_\_\_\_\_

• Le syndicat vous a-t-il communiqué sa décision eu égard au grief déposé?

Oui – À quelle date? \_\_\_\_\_

Non – Pourquoi? \_\_\_\_\_

• Une copie de la décision du syndicat est-elle jointe?

Oui

Non – Pourquoi? \_\_\_\_\_

• Y a-t-il eu une sentence arbitrale, un accord de règlement ou une décision judiciaire concernant votre grief?

Oui

Non

- Une copie de la sentence arbitrale, de l'accord de règlement ou de la décision judiciaire est-elle jointe?

Oui

Non – Pourquoi? \_\_\_\_\_

## II – Devoir de représentation juste

Quelle est la nature de votre plainte contre le syndicat? Les éléments suivants ne sont que des exemples :

- Refus de déposer un grief
- Grief non renvoyé à la procédure de règlement des griefs
- Grief non renvoyé à l'arbitrage
- Grief abandonné ou retiré
- Grief réglé sans votre consentement
- Traitement du grief à l'arbitrage
- Le syndicat ne vous a pas communiqué sa décision au sujet du grief
- Autre (précisez) : \_\_\_\_\_

### Comment le syndicat a-t-il manqué à son devoir de représentation juste envers vous?

Le cas échéant, veuillez décrire comment chacune des conduites suivantes s'applique à votre plainte contre le syndicat :

- Conduite arbitraire**

En général, le syndicat a agi de manière arbitraire s'il n'a pas enquêté sur un grief ou sur un problème 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.

Expliquez pourquoi vous estimez que votre syndicat a agi de manière arbitraire dans l'exercice des droits qui vous sont reconnus par la convention collective :

---



---



---



---



---



---

**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.

Expliquez pourquoi vous estimez que votre syndicat a agi de manière discriminatoire dans l'exercice des droits qui vous sont reconnus par la convention collective :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Mauvaise foi**

Le syndicat ne doit pas agir dans un but répréhensible. La conduite ou une décision du syndicat motivée par un sentiment d'hostilité personnelle ou d'animosité peut constituer de la mauvaise foi.

Expliquez pourquoi vous estimez que votre syndicat a agi de mauvaise foi dans l'exercice des droits qui vous sont reconnus par la convention collective :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---







**V – Recevabilité de la plainte**

Le paragraphe 97(2) du *Code* indique que vous devez déposer votre plainte dans les 90 jours suivant la date à laquelle vous avez eu – ou auriez dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à votre plainte. À quelle date avez-vous 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 et la justifier par des documents à l’appui.

**VI – Tenue d’une audience**

Rien n’oblige le Conseil à tenir une audience, même s’il reçoit une demande en ce sens. Le Conseil tranche la plupart des plaintes sans audience en se fondant sur les observations au dossier. Une audience est-elle nécessaire?

- Oui  
 Non

Si oui, pourquoi estimez-vous qu’une audience est nécessaire?

Prière de préciser l’endroit désiré pour la tenue de l’audience :

