

Pratiques déloyales de travail

Les pratiques déloyales de travail portent atteinte au droit des travailleuses et travailleurs d'adhérer à un syndicat et d'y participer, ou au droit du syndicat de représenter ses membres. Les pratiques déloyales de travail sont discriminatoires envers les représentantes et représentants syndicaux ou les membres du syndicat qui exercent leurs droits syndicaux. Les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales décrivent les pratiques déloyales de travail comme un comportement interdit et offrent un mécanisme de plainte pour examiner la question. Si le conseil des relations de travail estime que le comportement contrevient à la loi, il peut intervenir et ordonner que la pratique cesse.

Avant la promulgation des premières lois canadiennes du travail, les travailleuses et travailleurs exerçaient leurs droits de faire la grève, de former des syndicats et de négocier collectivement avant même qu'il ne soit « légal » de le faire. Lorsque ces droits fondamentaux ont été intégrés aux premières lois du travail, ils étaient accompagnés de mesures de protection. Les législateurs ont décidé très tôt que des dispositions législatives étaient nécessaires pour interdire à un employeur d'abuser de son pouvoir pour se soustraire à ces droits ou les fragiliser. Sans les mesures de protection, on craignait que les employeurs pourraient essentiellement acheter le type de syndicat ou de représentant-e syndical qui répondrait à leurs besoins, ou user de mesures coercitives ou d'intimidation pour empêcher les travailleuses et travailleurs d'adhérer à un syndicat, d'y participer ou d'exercer leurs droits autrement. Ces premières dispositions sur les « pratiques déloyales de travail » ont tracé la voie aux dispositions modernes. Aujourd'hui, les codes du travail, à tous les paliers, décrivent en détail les « pratiques déloyales de travail » interdites par la loi.

La loi offre un cadre qui protège les représentantes et représentants syndicaux et les membres représentés contre ces pratiques illégales. Au fil du temps, les conseils de relations de travail ont pris de nombreuses décisions qui ont signifié clairement aux employeurs que ces droits doivent être respectés et pris au sérieux. En outre, un message aussi ferme a été transmis aux syndicats à savoir que seules des allégations sérieuses devraient faire l'objet de plaintes pour pratique déloyale de travail.

Par conséquent, si nous voulons protéger et favoriser l'efficacité du syndicat au travail, nous devons considérer la plainte pour pratique déloyale de travail comme étant une option parmi tant d'autres outils et stratégies.

Interdictions

Les pratiques déloyales de travail varient d'une loi à l'autre. De manière générale, « les pratiques déloyales de travail » sont les mesures prises par l'employeur ou les comportements qu'il adopte qui portent atteinte aux droits syndicaux. On peut considérer aussi que la même situation s'applique au syndicat qui ne représente pas équitablement ses membres. De façon générale, l'expression « pratiques patronales interdites » signifie que :

- l'employeur ne peut intervenir dans la formation ou la gestion d'un syndicat;
- l'employeur ne peut intervenir dans la représentation des membres par leur syndicat;
- l'employeur ne peut empêcher une personne à son emploi d'adhérer à un syndicat;
- l'employeur ne peut empêcher une personne à son emploi de participer aux activités légitimes d'un syndicat;
- un employé-e ne peut être l'objet de discrimination, de menaces, d'intimidation ni privée d'exercer ses droits syndicaux.

En termes pratiques, voici une brève description de certains exemples réels de comportement patronal reconnu comme constituant une pratique déloyale de travail.

- Dévaloriser et intimider un employé-e qui dépose un grief¹;
- faire des commentaires intimidants et menaçants en ce qui concerne les possibilités d'avancement professionnel perdues d'un employé-e qui a déposé des griefs²;
- menacer de retirer certains avantages aux employé-e-s à moins que les griefs ne soient retirés³;

- menacer de documenter les activités et le rendement d'un représentant-e syndical qui dépose un grief et qui assure une représentation sur les griefs, et ce, afin de prendre des mesures appropriées pour réduire le nombre de « griefs injustifiés »⁴;
- retirer une offre d'affectation parce qu'un employé-e a indiqué qu'il ou elle déposerait un grief en raison d'une des conditions relatives à l'affectation⁵;
- retirer une nomination intérimaire parce qu'un employé-e avait déposé un grief⁶;
- exercer des mesures de représailles contre un employé-e pour avoir témoigné à l'audition d'un arbitrage⁷;
- faire des commentaires critiques sur l'évaluation du rendement d'un employé-e, en faisant allusion à sa conduite dans des pourparlers avec l'employeur en tant que représentant-e syndical⁸;
- réprimander un employé-e pour avoir utilisé un ton supposément imposant et irrespectueux face à l'employeur alors qu'il ou elle agissait en tant que représentant-e syndical⁹;
- menacer d'imposer des mesures disciplinaires à un représentant-e syndical chargé de la représentation d'un membre lors d'un appel en matière d'assurance-emploi, parce que cela contrevenait à la politique de son employeur stipulant que les employé-e-s (de ce ministère gouvernemental particulier) ne pouvaient pas jouer un rôle de défenseur des intérêts particuliers d'un client du ministère¹⁰;
- menacer d'imposer des sanctions disciplinaires à une personne si elle ne se retirait pas à titre de représentante du syndicat siégeant à un conseil communautaire parce que cela constituait supposément un conflit d'intérêt étant donné son emploi particulier auprès de l'employeur¹¹;
- exercer des mesures disciplinaires contre un employé-e de la fonction publique fédérale pour avoir critiqué publiquement, en tant que représentant-e syndical, l'accord de libre-échange fédéral proposé¹²;
- réprimander un représentant-e syndical et lui rappeler que ses droits de critiquer publiquement son employeur, à qui il ou elle doit loyauté et fidélité, n'allaient pas jusqu'à condamner les coupures d'emplois lors d'une réunion avec les député-e-s¹³;
- animer des réunions de groupes de consultation des employé-e-s où les questions de négociation faisaient parfois l'objet de discussion¹⁴;
- payer les frais juridiques d'un membre suspendu qui a déposé une demande en dommages-intérêts pour libelle diffamatoire contre les représentantes et représentants syndicaux¹⁵.

Restrictions concernant les plaintes pour pratique déloyale de travail

Comme on peut le constater à partir des références ci-dessus, les plaintes pour pratique déloyale de travail ont entraîné de nombreuses décisions importantes qui nous ont aidés à protéger nos droits syndicaux et à les définir davantage. En retour, ces droits ont été utilisés avec succès par des représentantes ou représentants syndicaux et des membres pour réclamer un traitement et des pratiques équitables. C'est ça une « bonne jurisprudence ». C'est un modèle qui définit l'application de la loi. Cette jurisprudence prend de l'importance quand elle sert à préserver et à améliorer les droits, par le truchement d'actions intentées individuellement et collectivement.

Il est donc dans notre intérêt collectif d'avoir une bonne jurisprudence. C'est pourquoi l'AFPC examine attentivement chacune des demandes ayant trait aux pratiques déloyales de travail. Les coûts des décisions et des jurisprudences défavorables sont trop élevés pour les plaignant-e-s, leurs sections locales et les membres en général. Même le rejet « neutre » d'une plainte pour pratique déloyale de travail peut avoir des conséquences négatives, puisque cela représente souvent une approbation des mesures patronales qui ont fait l'objet de la plainte. Le résultat est que la conduite de l'employeur est jugée « légitime ». Des représentantes et représentants syndicaux qui se trouvent dans des situations très difficiles croient n'avoir rien à perdre en déposant une plainte pour pratique déloyale de travail. En réalité, elles et ils (et nous toutes et tous) ont quelque chose à perdre. Par conséquent, nous devons procéder avec prudence.

En examinant la jurisprudence, nous pouvons tirer certaines conclusions sur la perspective des conseils des relations de travail concernant les plaintes pour pratique déloyale de travail.

1. Questions graves

Un membre du Conseil s'est exprimé ainsi :

Je voudrais souligner que les accusations...sont très graves. Il ne faut pas faire des allégations à la légère. Les plaignants ont le devoir et l'obligation de soumettre la preuve nécessaire pour

*appuyer leurs allégations. Les défendeurs ont le droit de se défendre*¹⁶.

*Tel qu'il a déjà été statué dans d'autres décisions du Conseil, les plaintes en vertu de l'article 20 [maintenant article 23] sont des procédures sérieuses qui ne devraient pas être présentées de manière indifférente et désinvolte. Dans toute procédure légale et, en particulier, dans les questions faisant l'objet de plaintes en vertu de l'article 20 [23], les parties devraient procéder avec prudence et songer aux conséquences de leurs gestes.*¹⁷

2. Preuve claire

Parce que les allégations de pratique déloyale de travail sont considérées comme des questions très graves, elles exigent généralement une preuve plus étoffée que pour d'autres types de causes. Par exemple, dans le cas de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), nous devons établir « une cause probable d'action » relativement à une infraction à la loi et présenter des preuves claires et convaincantes pour appuyer nos allégations. Une preuve circonstancielle ne suffira pas si elle ne représente qu'un vague soupçon. Le fardeau de la preuve est apparenté à une procédure « quasi-criminelle ». Autrement, la Commission interprétera probablement les interdictions de manière très rigoureuse en faveur du défendeur. Par exemple, une conversation générale entre un superviseur-e et un employé-e suggérant que l'employé-e freine sa participation au sein du syndicat ne représente pas une violation parce qu'elle ne comportait aucune menace directe ni aucune déclaration clairement intimidante.

3. Transgressions graves

Un conseil peut traiter sévèrement les plaintes frivoles. Seules les questions ou les violations sérieuses, et celles qui sont clairement interdites par la loi, devraient faire l'objet d'une plainte pour pratique déloyale de travail. Autrement dit, la conduite doit être plus que simplement « injuste » dans un sens général; elle doit s'insérer dans le cadre juridique spécifique. Habituellement, seules les infractions claires et flagrantes permettent au plaignant ou à la plaignante d'avoir gain de cause.

4. Une plainte doit être « irréprochable »*

Il n'est pas rare de voir les plaignant-e-s traités durement par un conseil. Lorsque la preuve est mixte, c'est-à-dire que la conduite du plaignant ou de la plaignante peut être critiquée, un conseil peut très bien présenter les faits de façon à ce que le plaignant ou la plaignante paraisse sous le jour le plus défavorable.¹⁸

* « irréprochable » est le terme juridique signifiant que quelqu'un qui amorce un processus doit avoir une conduite inattaquable.

Conseils à l'intention des représentantes et représentants syndicaux

Nous devons donc faire preuve de stratégie quand nous présentons une plainte pour pratique déloyale de travail. Nous devons explorer le plus grand nombre d'options possible pour préserver et améliorer nos droits syndicaux. Voici ce que notre expérience en matière de plaintes pour pratique déloyale de travail nous a appris.

1. **Vos méthodes de travail et votre style de communication devraient être exemplaires.** Essayez toujours de vous conduire de manière à ne pas susciter des critiques justifiées de la part de l'employeur ou des réactions fondées sur des motifs suffisants ou raisonnables. Cela ne veut pas dire que vous n'avez pas droit à l'erreur. Par contre, si vos méthodes de travail sont remises en question ou si votre style de communication avec l'employeur est contesté, cela diminue votre efficacité en tant que représentante ou représentant syndical. Cela vous expose à la critique ou à des gestes de l'employeur qui pourraient être défendus avec succès comme n'étant pas liés à vos activités syndicales.
2. **Vous avez des obligations face à l'employeur et face au syndicat.** Ce sera un véritable défi de trouver le juste équilibre entre vos responsabilités en tant qu'employé-e et en tant que représentant-e syndical. Les conseils des relations de travail font constamment référence au fait qu'un employé-e a des obligations face à l'employeur, que cette personne représente le syndicat ou non¹⁹. Essayez d'établir de bonnes relations de travail avec votre superviseur-e. Reconnaissez les droits et les responsabilités de l'employeur lorsqu'il s'agit d'établir des normes de travail raisonnables et de s'attendre à ce

qu'on les respecte. Reconnaissez le droit de l'employeur d'accorder ou de refuser un congé ou une permission de quitter le travail pour activité syndicale. Naturellement, cette décision est soumise aux exigences prévues à la convention collective. Respectez le besoin de votre superviseur-e de connaître certains détails, comme l'heure à laquelle vous devriez revenir d'une réunion avec la direction ou avec un membre.

- 3. Agissez de manière proactive pour cerner les « sources de tension » possibles qui pourraient contribuer à des relations syndicales-patronales tendues.** Nonobstant les commentaires précédents, si les bonnes relations de travail ne s'établissent qu'aux dépens de nos droits syndicaux, nous ne devrions pas être disposés à payer ce prix. Nous avons le droit de nous attendre à des cadres et à des superviseur-e-s bien informés et bien formés qui reconnaissent la valeur du syndicat et qui ont mieux à faire de leur temps que d'intervenir dans la tâche des représentant-e-s syndicaux qui défendent les droits et les responsabilités légitimes du syndicat, ou des membres qui exercent leurs droits légaux.

Cependant, les relations de travail se détériorent parfois, non pas à cause d'une mauvaise volonté de l'employeur envers le syndicat ou de ses tentatives conscientes de restreindre ou défavoriser les représentant-e-s syndicaux, mais parce que les superviseur-e-s et les cadres tentent aussi d'arriver à un équilibre entre leur devoir de « s'assurer que le travail soit fait » et celui de faire respecter les droits syndicaux. L'expérience nous a beaucoup appris. Par conséquent, le syndicat et l'employeur dans bien des lieux de travail ont négocié des appuis tangibles permettant aux employé-e-s d'exercer leurs droits syndicaux. Dans de nombreux cas, l'employeur reconnaît la valeur d'avoir des représentant-e-s syndicaux bien formés et accessibles et offre un soutien matériel qui prend plusieurs formes : un congé rémunéré leur permettant de travailler à temps plein à une activité syndicale, un bureau et de l'équipement, une formation syndicale au travail et des assemblées syndicales pendant les heures de travail.

Agissez de manière proactive pour cerner les « sources de tension » susceptibles de nuire aux relations dans votre lieu ou unité de travail. Collaborez avec les autres membres de la section locale à définir des mesures et les stratégies préventives.

4. **Vous avez un statut égal.** Comportez-vous toujours de façon à signifier avec confiance que vous avez le droit d'être sur un pied d'égalité avec l'employeur lorsque vous agissez à titre de représentante ou représentant syndical. Vous ne devriez pas être traité-e comme un-e « employé-e » dans ces situations et on ne devrait pas non plus s'attendre à ce que vous vous conformiez aux règles normales régissant les relations employeur-employé-e. À ce moment-là, vous avez une responsabilité envers les membres du syndicat. La loi reconnaît la contradiction inhérente à la relation syndicale-patronale et, à ce titre, les représentantes et représentants syndicaux jouissent d'une immunité importante vis-à-vis de l'employeur. Si le syndicat et l'employeur n'étaient pas sur un pied d'égalité, le rôle de la représentante ou du représentant syndical serait alors gravement compromis. L'employeur pourrait lui dicter sa conduite au point de le museler. En fait, il n'y aurait aucun syndicat au travail.

5. **Sachez trouver une solution stratégique aux problèmes.** Comme pratique générale, essayez de résoudre les problèmes à la source. Autrement dit, essayez de les résoudre « au niveau le plus bas possible » et le plus tôt possible. Apprenez à connaître les cadres et les superviseur-e-s et essayez de leur donner l'occasion de régler les problèmes qui sont de leur ressort. Il en va de même pour les divers comités au travail chargés de régler les problèmes. Apprenez à connaître les divers comités et les problèmes particuliers qui sont de leur ressort.

6. **Évitez les divisions au sein de l'effectif.** Essayez d'éviter toute situation qui pourrait opposer un membre syndiqué à une représentante ou un représentant syndical par rapport à l'employeur. Lorsque vous représentez les préoccupations ou les intérêts d'un membre, soyez précis quant à l'objectif et au processus, et établissez clairement que vous avez l'appui des membres. Planifiez l'approche ensemble et faites rapport au membre dès que possible s'il était absent quand la question a été abordée avec l'employeur. En règle générale, n'utilisez pas le comité de consultation syndical-patronal pour discuter de questions qui ne touchent qu'une seule personne. Essayez d'en apprendre le plus possible sur le « modèle d'organisation » et trouvez moyen de faire participer les membres à la résolution des problèmes au travail.

Il en va de même de l'action collective ou des questions où la section locale prend position avec l'employeur. Jetez les bases nécessaires pour mobiliser l'appui

des membres ou, sinon, assurez-vous que les membres appuient les représentantes et représentants syndicaux. Une division au sein de l'effectif risque d'entraîner une certaine réaction ou une intervention de la part de l'employeur pouvant constituer une pratique déloyale de travail.

7. **Ne tolérez pas les comportements anti-syndicaux.** Dès que possible, examinez les déclarations ou comportements anti-syndicaux des représentant-e-s patronaux. Cherchez à cerner ceux qui sont malicieux, motivés par une volonté de nuire au syndicat, intimidants ou menaçants et ceux qui ne le sont pas. Distinguez les déclarations et comportements des superviseur-e-s membres du syndicat de ceux des cadres exclus du syndicat. Ça ne signifie pas qu'on ne devrait pas les examiner toutes. Cependant, les déclarations fondées sur des erreurs involontaires, les « commentaires loyaux » ou le droit des membres syndiqués de critiquer les pratiques syndicales doivent être traités différemment des menaces directes. Utilisez toutefois de stratégie dans votre façon de faire.
8. **Consignez tout.** Inscrivez tous les commentaires tels qu'ils ont été faits et décrivez en détail les circonstances. Décrivez ce que vous avez ressenti et les effets que cela a eu sur vous, surtout si vous vous êtes cru menacé ou intimidé. Demandez-vous si une « personne raisonnable » se sentirait menacée ou intimidée si elle était confrontée à la même situation. Signez le document et inscrivez-y la date. Identifiez tous les témoins et demandez-leur d'écrire ce qu'ils ont observé. Vous pouvez aussi rédiger un compte rendu de ce qu'ils vous ont dit et leur demander d'en confirmer l'exactitude. Demandez-leur de le signer et de le dater. Communiquez avec une autre représentante ou un autre représentant syndical sans tarder et discutez de ce qui s'est produit et des stratégies possibles pour bien régler le problème.
9. **Planifiez votre approche.** Au moment de confronter la personne, ne le faites pas seul, à moins d'avoir décidé qu'il s'agit de la meilleure approche compte tenu des circonstances. Songez à demander à une autre représentante ou un autre représentant syndical d'être présent. La situation pourrait également exiger une réunion entre les membres de l'exécutif et au moins un délégué ou une déléguée de l'employeur. Travaillez ensemble. Énoncez clairement vos objectifs. Décidez qui prendra la parole à quel moment et quelles seront vos options si vous ne pouvez pas obtenir l'engagement souhaité. Consignez tout ce qui s'est produit à la réunion.

10. **Efforcez-vous de bien communiquer... surtout dans des circonstances difficiles.** Faites tout votre possible pour communiquer avec respect en tout temps. Il y a des occasions où cela sera extrêmement difficile. Essayez de ne pas être provoqué trop facilement, de ne pas réagir avec colère ni de répondre par une attaque personnelle. Essayez de garder votre calme, d'être objectif et de vous en tenir à la question soulevée.
11. **Développez une connaissance pratique des « pratiques déloyales de travail ».** Essayez de connaître la loi qui s'applique aux unités de négociation que vous représentez. Trouvez l'article qui décrit le mécanisme de plainte, surtout en ce qui a trait aux échéances pour déposer une plainte. Tous les conseils des relations de travail ont maintenant un site Web et bon nombre affichent des bulletins d'information, des formulaires et des décisions en ligne. Songez à organiser un atelier pour toutes les représentantes et tous les représentants locaux sur ces droits et protections et ce qu'ils signifient en termes pratiques.
12. **Demandez conseil.** Obtenez des conseils judicieux à savoir si des commentaires ou un comportement particuliers représentent ou non des pratiques interdites par la loi, et sur la possibilité qu'une plainte pour pratique déloyale de travail porte fruit. Pesez attentivement les conséquences de déposer une plainte et évaluez ses chances de succès. Tenez compte d'autres options pour atteindre le résultat souhaité. Renseignez-vous à savoir si le conseil des relations de travail exige que d'autres avenues soient approfondies avant qu'une plainte soit déposée. Ne jamais déposer une plainte uniquement comme « tactique » - une plainte doit être fondée sur des preuves solides. Ne « menacez » jamais l'employeur de déposer une plainte, particulièrement si l'AFPC n'a pas encore accepté d'assurer la représentation.
13. **Ne déposez jamais une plainte directement auprès du Conseil** sans avoir demandé à l'AFPC d'examiner la cause. Il est très risqué de déposer une plainte sans avoir l'appui du syndicat. L'AFPC pourrait décider de ne pas offrir de représentation et cela pourrait causer de l'embarras et peut-être même affaiblir votre position. La qualité de l'examen dépendra de la qualité de la preuve. Présentez un dossier complet avec des détails clairs décrivant chacun des incidents avec toute la documentation à l'appui. La cause sera analysée et les raisons fournies à savoir pourquoi l'AFPC appuie ou non la décision de donner suite à la plainte. Si la décision est prise de ne pas appuyer une plainte,

les conséquences de procéder seul doivent être pesées avec beaucoup de soin.

14. **Essayez d'en apprendre davantage sur le lien entre les droits et les protections contenus dans la loi et ceux prévus à la convention collective.** La plupart des conventions collectives de l'AFPC renferment une disposition sur l'élimination de la discrimination selon laquelle « l'adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci » est comme motif de distinction illicite. Par conséquent, dans le cas des unités visées par la Partie I du Code canadien du travail, le Conseil canadien des relations industrielles pourrait refuser d'entendre une plainte si elle peut faire l'objet d'un grief. Dans le cas des unités visées par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, étant donné la jurisprudence actuelle, l'employeur pourrait refuser d'accepter un grief parce que la question peut faire l'objet d'une plainte devant la CRTFP. Si vous songez déposer un grief ou une plainte, demandez conseil.

15. **La mise en valeur des sections locales est votre plus grande protection!** Investissez du temps et de l'énergie dans la mise en valeur des sections locales. C'est essentiel! Obtenez l'aide de la vice-présidente régionale ou du vice-président régional et des représentant-e-s régionaux de l'AFPC. Si vous avez un plan de mise en valeur des sections locales, tous les postes de direction devraient être comblés, il devrait y avoir suffisamment de délégué-e-s syndicaux et de comités locaux et mixtes qui fonctionnent. Intégrez à votre plan un programme de formation des représentantes et représentants locaux. Définissez des formes tangibles d'appui de la part de l'employeur pour permettre aux représentantes et représentants syndicaux d'exercer leurs fonctions syndicales, et une stratégie pour les mettre en place. Invitez l'employeur à se joindre à la section locale lors de séances de formation conjointes sur des sujets comme la convention collective et la consultation syndicale-patronale.

Une section locale dirigée par un ou deux représentant-e-s syndicaux qui travaillent avec acharnement n'est pas ce qu'il y a de plus efficace pour le syndicat. De plus, cela peut ouvrir la voie à des allégations de pratiques déloyales de travail si l'employeur essaie d'équilibrer son obligation de respecter les droits syndicaux et d'insister sur des normes de travail raisonnables pour les employé-e-s qui sont également représentantes et représentants syndicaux. Notre but devrait être de faire participer un plus grand nombre de membres, de partager le travail qu'il y a à faire et de renforcer la présence syndicale par le biais