

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO BULLETIN D'INFORMATION N° 11

Requêtes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant

Le présent bulletin d'information expose la façon dont la Commission des relations de travail traite les requêtes déposées par les employés qui désirent porter plainte parce qu'ils ne sont pas représentés de manière appropriée par leur syndicat. On se reportera au Bulletin d'information n° 12, «L'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Qu'est-ce que cela signifie?», pour des réponses aux questions les plus courantes à ce sujet.

Le présent bulletin d'information se rapporte aux requêtes alléguant que le syndicat a contrevenu à son obligation d'être impartial dans son rôle de représentant en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges ou de la Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*.

PRÉSENTATION D'UNE REQUÊTE

La requête alléguant un manquement à l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant est déposée au moyen du formulaire A-29. Elle expose de façon cohérente et exhaustive tous les faits à l'appui de l'allégation voulant que le syndicat se soit comporté de façon arbitraire ou discriminatoire, ou qu'il ait fait preuve de mauvaise foi.

DÉPÔT DE LA REQUÊTE

Avant de déposer la requête auprès de la Commission, le requérant remet une copie de la Pochette de requête aux autres parties à l'instance. Ces autres parties sont : 1) le cadre syndical responsable de l'unité de négociation (cette personne peut être un représentant du personnel rémunéré du syndicat, un cadre élu de l'unité de négociation ou une autre personne assumant au nom du syndicat une charge officielle au sein de l'unité de négociation); 2) l'employeur.

La Pochette de requête renferme les documents suivants : 1) une copie de la requête dûment remplie; 2) un Avis du dépôt d'une requête (formulaire C-14). Avant la remise de la pochette, le requérant inscrit son nom et le nom du syndicat à la page 1 de l'avis et la date à la page 2.

Vous pouvez vous procurer d'autres documents, notamment les formulaires de réponse en blanc et les bulletins d'information, en vous adressant à la Commission, 505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario), M5G 2P1 (téléphone : (416) 326 7500) ou au site web www.olrb.gov.on.ca.

La Pochette de requête peut être remise par porteur, par messageries, par télécopie, par courrier ordinaire ou selon toute autre modalité convenue par les parties.

Au plus tard cinq jours (à l'exclusion des fins de semaines, des jours fériés et de tout autre jour où les bureaux de la Commission sont fermés) après la remise de la Pochette de requête au syndicat et à l'employeur, le requérant dépose une copie de la requête auprès de la Commission. Aucune signature n'est requise pour un dépôt électronique. La requête peut être déposée par tout moyen autre que la télécopie et le courrier recommandé. Si la requête n'est pas déposée dans les cinq jours suivant la remise de la pochette au syndicat et à l'employeur, l'affaire est close.

DÉPÔT D'UNE RÉPONSE

Le syndicat et l'employeur (si celui-ci désire participer à l'instance) déposent leur réponse dans les dix jours (à l'exclusion des fins de semaine, des jours fériés et de tout autre jour où les bureaux de la Commission sont fermés) suivant la réception de la Pochette de requête. Une copie de la réponse est d'abord remise au requérant et à l'autre partie conformément à la Règle 6.4 des Règles de procédure de la Commission. Les parties déposent ensuite auprès de la Commission une copie de leur réponse par tout moyen autre que la télécopie, le courrier électronique et le courrier recommandé.

TRAITEMENT DE LA REQUÊTE

Après son dépôt, la Commission charge habituellement un médiateur de rencontrer l'employé et le représentant syndical (avec parfois l'employeur) et d'aider les parties à parvenir à un règlement. Le médiateur peut rencontrer l'employé, le représentant syndical et l'employeur tour à tour ou en même temps.

Avant ou après qu'un médiateur rencontre les parties, la Commission peut recevoir une demande de rejeter la requête parce qu'elle n'est pas bien fondée. Si la requête est mal fondée, la Commission peut la rejeter sans tenir de consultation ou d'audience. Les parties recevront alors une décision de la Commission qui expose les motifs du rejet de la requête.

Veillez noter que, parallèlement aux efforts de règlement d'un médiateur avec les parties, une partie peut soulever des objections concernant d'autres sujets : le contenu des documents déposés à la Commission, l'omission de déposer des documents ou des clarifications conformément aux règles de la Commission, ou un retard injustifié. Les médiateurs ne traitent pas ces objections, ni celles qui sont décrites dans le paragraphe précédent; c'est un vice-président de la Commission qui les tranchera au besoin. Ces décisions peuvent avoir lieu avant la séance de règlement avec le médiateur ou après.

Si l'objection n'est pas traitée avant la séance de médiation, les parties devraient tout de même assister à la séance de médiation pour tenter de transiger sur le bien-fondé de la plainte. Au cas où les parties résoudraient leur différend, l'objection soulevée devant la Commission ne sera généralement pas traitée parce que les parties ont atteint un règlement à l'amiable au sujet des questions en litige entre elles.

RÔLE DU MÉDIATEUR

Le médiateur ne se prononce pas sur la requête. Son rôle consiste à aider les parties à parvenir à un accord. Pour permettre un franc dialogue entre les parties et favoriser la conclusion d'une entente, le médiateur ne divulgue pas la teneur des discussions ni son propre point de vue sur le bien-fondé de la position des parties au vice-président ou au comité qui prendra une décision concernant la requête. Tout échange entre les parties et le médiateur reste confidentiel, de même que tout document remis au médiateur. La partie qui veut porter un document à l'attention du comité qui entendra la cause doit le présenter elle-même – le médiateur ne s'en charge pas.

Pendant les pourparlers, le médiateur peut commenter certaines décisions rendues par la Commission sur des différends analogues, pour aider les parties à évaluer de façon réaliste les propositions de règlement et leurs probabilités de réussite. Ces commentaires ne constituent pas une consultation juridique.

La Commission n'exécutera que les règlements qui ont été mis par écrit.

CONSULTATIONS

Si les pourparlers n'aboutissent pas, une consultation (ou, dans certains cas, une audience) est tenue, en présence d'un vice-président ou d'un comité. Lors d'une consultation (ou d'une audience), il incombe à l'employé d'établir que le syndicat a contrevenu à la loi en démontrant à la Commission que le syndicat s'est comporté de façon arbitraire ou discriminatoire, ou qu'il a fait preuve de mauvaise foi.

La consultation est différente de l'audience. En principe, la consultation est plus informelle et moins onéreuse pour les parties que l'audience, et le vice-président ou le comité y joue un rôle beaucoup plus actif. Le but de la consultation est de permettre au vice-président ou au comité de saisir promptement la question litigieuse et de déterminer s'il y a eu atteinte aux droits de l'employé qui sont reconnus par la loi.

La forme précise de la consultation dépend de la nature du dossier et des méthodes de l'arbitre, mais certains caractères sont généraux. Afin d'élucider les faits et les arguments nécessaires pour déterminer s'il y a eu manquement à l'obligation d'impartialité, le vice-président ou le comité peut : 1) interroger les parties et leurs représentants, 2) exprimer son point de vue, 3) définir ou redéfinir les problèmes, 4) statuer sur les questions faisant l'objet d'une entente et sur celles qui restent en litige. Les témoignages sous serment et les contre-interrogatoires ne font pas partie d'une consultation; sauf s'il s'agit de certaines questions strictement définies par la Commission.

Vu les occasions restreintes d'appeler des témoins et de présenter une preuve, la Commission se fonde principalement sur les renseignements fournis par la requête et la réponse. L'employé et le syndicat (de même que l'employeur et toute autre partie touchée qui participe) sont donc tenus de présenter, dans leur requête et leur réponse, tous les faits sur lesquels ils ont l'intention de s'appuyer. À défaut, les parties peuvent ne pas être autorisées à produire une preuve ou à énoncer des observations relativement à ces faits durant la consultation.

Les audiences de la Commission sont ouvertes au public, sauf si, selon le comité, des questions de sécurité publique sont en jeu ou s'il peut être préjudiciable pour l'une ou l'autre partie de débattre en public de questions personnelles, d'ordre financier et autre. L'audience n'est pas enregistrée et ne donne pas lieu à une transcription des échanges.

DÉCISION

Une consultation ne dure généralement pas plus d'une journée; une décision, accompagnée d'un bref énoncé des motifs à l'appui, est rendue pendant la consultation ou peu après. La décision aboutit à l'un des quatre résultats suivants : 1) la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas pousser plus loin son étude de la requête; 2) la requête est rejetée sur le fond; 3) la requête est agréée; 4) dans certains cas restreints, il y a audience en bonne et due forme devant la Commission.

La Commission émet des décisions écrites, où peuvent figurer le nom des personnes participant à une audience ainsi que des renseignements

personnels les concernant. Le public peut avoir accès au contenu des décisions à partir d'une variété de sources, dont la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario, et sur l'Internet à www.canlii.org, banque de données gratuite renfermant des renseignements d'ordre juridique. On peut trouver l'essentiel de certaines décisions sur le site Web de la Commission sous *En relief* et *Décisions récentes à signaler* à www.olrb.gov.on.ca.

REMARQUE IMPORTANTE

CONFORMÉMENT À LA *LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO*, LA COMMISSION S'EFFORCE DE S'ASSURER QUE SES SERVICES SONT OFFERTS D'UNE MANIÈRE QUI RESPECTE LA DIGNITÉ ET L'INDÉPENDANCE DES PERSONNES HANDICAPÉES. VEUILLEZ INDIQUER À LA COMMISSION SI VOUS AVEZ BESOIN DE MESURE D'ADAPTATION POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS PARTICULIERS.