

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO
BULLETIN D'INFORMATION N° 13

**Requêtes relatives à l'obligation du syndicat d'être impartial
dans le choix des employés pour un emploi**

Le présent bulletin d'information expose la façon dont la Commission des relations de travail traite les requêtes déposées par les employés se plaignant que leur syndicat a contrevenu à l'article 75 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Aux termes de l'article 75, un syndicat qui, en vertu d'une convention collective, participe au choix, à l'orientation, à l'affectation, à la désignation ou au classement des personnes en vue d'un emploi ne se comporte pas de façon arbitraire ou discriminatoire ni ne fait preuve de mauvaise foi. Cet article vise principalement l'industrie de la construction, où nombre de syndicats ont des bureaux d'embauchage et présentent des employés aux employeurs.

PRÉSENTATION D'UNE REQUÊTE

La requête alléguant une infraction à l'obligation du syndicat d'être impartial dans le choix des employés pour un emploi est déposée au moyen du formulaire A-31. 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 au syndicat, c'est-à-dire au cadre syndical responsable du bureau d'embauchage.

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-15). Avant la remise de la pochette, le requérant inscrit son nom et le nom du syndicat à la page 1 de l'Avis ainsi que la date à la page 2.

D'autres documents, notamment les formulaires de réponse en blanc et les bulletins d'information, sont disponibles aux bureaux de la Commission, 505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario), M5G 2P1 (téléphone : (416) 326 7500), ou peuvent être téléchargés à partir de son 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, le requérant dépose une copie de la requête auprès de la Commission. La requête peut être déposée par tout moyen autre que la télécopie, le courrier électronique et le courrier recommandé. Si la requête n'est pas déposée dans les cinq jours suivant la remise de la pochette au syndicat, l'affaire est close.

DÉPÔT D'UNE RÉPONSE

Le syndicat dépose sa 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 conformément à la Règle 6.4 des Règles de procédure de la Commission. Le syndicat dépose ensuite auprès de la Commission une copie de sa réponse par tout moyen autre que la télécopie, le courrier électronique et le courrier recommandé. Aucune signature n'est requise pour un dépôt électronique.

TRAITEMENT DE LA REQUÊTE

Après son dépôt, la requête fait l'objet d'une étude par un vice-président ou un comité du point de vue de sa conformité aux Règles de procédure de la Commission et pour s'assurer qu'il s'agit d'une cause défendable. Si ce n'est pas le cas, la Commission peut rejeter la requête sans la traiter. Le cas échéant, les parties reçoivent de la Commission copie de la décision, où sont exposés les motifs du rejet. Lorsque la Commission procède au traitement de la requête, elle charge habituellement un médiateur de rencontrer l'employé et le syndicat, et d'aider les parties à parvenir à un règlement. Le médiateur peut rencontrer l'employé et le syndicat tour à tour ou en même temps.

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.

CONSULTATION

Si les pourparlers n'aboutissent pas, une consultation (ou, dans certains cas, une audience) a lieu, 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 sur les relations de travail* 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. Pour élucider les faits et les arguments nécessaires pour déterminer s'il y a eu manquement à l'obligation d'impartialité dans le choix des employés pour un emploi, le vice-président ou le comité peut : 1) interroger les parties et leurs représentants, 2) formuler 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 normalement 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 dans la requête et la réponse. L'employé et le syndicat (de même que toute partie touchée qui participe) sont donc tenus de présenter, dans la requête et la 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 produit 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 des 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.