**PLAINTE RELATIVE À L’EXERCICE D’UNE LIBERTÉ SYNDICALE**

**Articles 101 et suivants de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion***

***de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction,* RLRQ, c. R-20**

|  |
| --- |
| SECTION 1 : IDENTIFICATION DES PARTIES |
| PLAIGNANT OU PLAIGNANTE | REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DU PLAIGNANT OU DE LA PLAIGNANTE |
| M. [ ]  Mme [ ] Nom :       | M. [ ]  Mme [ ] Nom :       |
|  Adresse :       | Adresse :       |
| Ville :       | Ville :       |
| Code postal :       | Code postal :       |
| Téléphone :       | Téléphone :       |
| Télécopieur :       | Télécopieur :       |
| Courriel :       | Courriel :       |
| PERSONNES VISÉES PAR LA PLAINTE (employeur, association ou autre) |
| M. [ ]  Mme [ ] Nom :       | M. [ ]  Mme [ ] Nom :       |
| Adresse :       | Adresse :       |
| Ville :       | Ville :       |
| Code postal :       | Code postal :       |
| Téléphone :       | Téléphone :       |
| Télécopieur :       | Télécopieur :       |
| Courriel :       | Courriel :       |
| M. [ ]  Mme [ ] Nom :       | M. [ ]  Mme [ ] Nom :       |
| Adresse :       | Adresse :       |
| Ville :       | Ville :       |
| Code postal :       | Code postal :       |
| Téléphone :       | Téléphone :       |
| Télécopieur :       | Télécopieur :       |
| Courriel :       | Courriel :       |

|  |
| --- |
| **SECTION 2 : DESCRIPTION DES FAITS** |
| **S’agit-il d’un dossier comportant des allégations de violence à caractère sexuel?** [ ]  **OUI** [ ]  **NON**  |
| De façon détaillée, décrivez les faits précis qui motivent votre plainte. Indiquez la date de chacun des événements ou la date à laquelle vous en avez eu connaissance.  |
|       |

 Au besoin, utilisez une page supplémentaire pour décrire les faits et veuillez l’annexer au formulaire.

|  |
| --- |
| **SECTION 3 : SOLUTION RECHERCHÉE** |
| De façon brève, décrivez ce que vous recherchez comme correctif. |
|       |

|  |
| --- |
| **SECTION 4 : SIGNATURE ET DATE** |
| **Signature : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

|  |
| --- |
|  🡺 Vous devez transmettre une copie de votre plainte et de tous les documents afférents à toutes les parties concernées par la plainte, et ce, par tout moyen vous permettant d’obtenir une preuve de cette transmission.FAIRE PARVENIR À L’UN DES DEUX BUREAUX SUIVANTS  |
| Tribunal administratifdu travail900, boulevard René-Lévesque Est, 5e étage**Québec** (Québec) G1R 6C9Téléphone : 418 643-3208Sans frais : 1 800 361-9593Télécopieur : 418 643-8946Courriel : tat.quebec.vprt@tat.gouv.qc.caSite Web : [www.tat.gouv.qc.ca](http://www.tat.gouv.qc.ca) | **Preuve de réception**(Ne rien inscrire dans cette case.) | Tribunal administratifdu travail500, boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 18.200**Montréal** (Québec) H2Z 1W7Téléphone : 514 873-7188Sans frais : 1 800 361-9593Télécopieur : 514 873-3112Courriel : tat.montreal.vprt@tat.gouv.qc.caSite Web : [www.tat.gouv.qc.ca](http://www.tat.gouv.qc.ca) |

**Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion**

**de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20)**

**101** Nul ne doit intimider une personne ou exercer à son égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute menace ou contrainte ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa liberté syndicale, de la pénaliser en raison de son choix ou de son adhésion syndical, de la contraindre à devenir membre, à s’abstenir de devenir membre ou cesser d’être membre d’une association ou du bureau d’une association, de la pénaliser pour avoir exercé un droit lui résultant de la présente loi ou l’inciter à renoncer à l’exercice d’un tel droit.

 Contrevient au premier alinéa la personne qui, pour les fins ou raisons mentionnées à cet alinéa, notamment :

1. refuse d’embaucher, licencie ou menace de licencier une personne;
2. impose une mesure disciplinaire à un salarié, diminue sa charge de travail, le rétrograde, lui refuse l’avancement auquel il aurait normalement droit ou use de favoritisme à son égard dans tout mouvement de main-d’œuvre ou dans la répartition du travail.

En outre, intimide une personne celui qui exerce des pressions de quelque façon que ce soit sur un tiers pour l’inciter à adopter l’un des comportements prohibés par le premier alinéa.

**101.1** Une association de salariés ne peut, à l’égard des salariés qu’elle représente, agir de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu’elle fait à des fins d’embauche.

1. Une personne intéressée peut soumettre au Tribunal administratif du travail une plainte portant sur l’application des dispositions du présent chapitre dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.

**106** Si le plaignant établit à la satisfaction du Tribunal administratif du travail qu’il exerce un droit lui résultant du présent chapitre, il incombe à la personne ou à l’association visée par la plainte, suivant le cas, de prouver qu’elle avait un motif juste et suffisant de faire ce qui lui est reproché.

**107** Les dispositions qui sont applicables à un recours relatif à l’exercice par un salarié d’un droit lui résultant du Code du travail (chapitre C-27) s’appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, au regard d’une plainte soumise au Tribunal administratif du travail en vertu de l’article 105 de la présente loi.

L'ordonnance de versement d'une indemnité visée au paragraphe *a* de l'article 15 du Code du travail peut aussi s'appliquer à toute personne ou association autre que l'employeur. Le Tribunal administratif du travail peut aussi ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs par les personnes ou associations qui auraient contrevenu à une disposition du présent chapitre, ordonner à une association représentative ou de salariés de réintégrer un salarié dans ses rangs avec le maintien des avantages dont il a été privé illégalement et rendre toute autre ordonnance qu'il estime appropriée.

**INSTRUCTIONS**

Quand déposer une plainte?

Selon l'article 105 de la Loi R-20, vous disposez d’un **délai de 15 jours**, à compter de la connaissance des faits, pour déposer une plainte contre un employeur, un employeur potentiel, une association ou toute autre personne.

**Comment remplir le formulaire?**

Vous devez remplir **toutes les sections** du formulaire. Vous devez également le signer et le dater (section 4), et y joindre tous les documents pertinents (ex. : lettre de congédiement, demande d’emploi, refus d’embauche, etc.).

**Quoi faire une fois le formulaire rempli?**

Vous devez déposer votre plainte au Tribunal de l’une des façons suivantes : par le service en ligne « Dépôt d’un acte introductif » sur notre site au [www.tat.gouv.qc.ca](http://www.tat.gouv.qc.ca), par télécopieur, par la poste, en personne ou par courriel à l’adresse correspondant à votre région :

* tat.quebec.vprt@tat.gouv.qc.ca : Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Estrie, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière, Mauricie et Saguenay–Lac-Saint-Jean;
* tat.montreal.vprt@tat.gouv.qc.ca : Abitibi-Témiscamingue, Laurentides, Laval, Montérégie, Montréal, Nord-du-Québec et Outaouais.

Vous devez ensuite transmettre une copie de votre plainte et de tous les documents afférents à chacune des personnes concernées par la plainte, et ce, par tout moyen vous permettant d’obtenir une preuve de cette transmission aux destinataires (notification).

Une fois votre **dossier ouvert**, vous pouvez transmettre des documents au Tribunal par courriel ou par le service « Dépôt de documents en ligne » sur notre site Web.