

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE\*

## UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

## RÉVOCACTION DE L'ACCREDITATION

**Aucun syndicat accrédité**

En tout temps à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas déjà visé en totalité ou en partie par une autre requête en accréditation. Art. 22a).

Règle du premier dépôt lors d'une requête : le premier dépôt d'une requête en accréditation à l'égard d'un groupe de salariés non syndiqués rend irrecevable toute requête similaire déposée dans les jours qui suivent. Art. 27.1.

**Syndicat accrédité, mais aucune convention collective**

Douze mois après l'accréditation ou la décision de la Commission\*\* sur la description de l'unité de négociation lorsque l'accréditation a été accordée malgré le désaccord de l'employeur sur une partie de l'unité, ou neuf mois après l'expiration d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu, dans les cas où un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage et où aucune grève ou lock-out permis par le Code n'est en cours. Art. 22b.1), b.2), c).

**Convention en vigueur (trois ans ou moins)**

Du 90<sup>e</sup> au 60<sup>e</sup> jour précédant l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective ou la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective dont la durée est de trois ans ou moins. Art. 22d).

\* Suite au dépôt d'une requête en accréditation, l'employeur ne peut modifier les conditions de travail des salariés visés sans le consentement écrit de chaque association de salariés requérante et, s'il y en a une, de l'association accréditée. Ce gel s'applique jusqu'à ce que le droit au lock-out ou à la grève soit exercé, ou jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue. Art. 59.

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés d'un employeur ou de salariés qui forment un groupe distinct, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent de relations du travail, ou suivant la décision de la Commission. Art. 21.

Un seul salarié peut former un groupe, à l'exception des personnes employées à l'exploitation d'une ferme; dans un tel cas, le nombre minimal requis pour avoir droit à l'accréditation est de trois personnes employées de façon ordinaire et continue. Art. 21.

L'employeur qui a l'intention d'apporter des changements au mode d'exploitation de son entreprise ayant pour effet de modifier le statut d'un salarié représenté par une association accréditée ou visé par une requête en accréditation en celui d'entrepreneur non salarié doit donner un préavis écrit à l'association de salariés concernée comportant une description de ces changements. L'association accréditée peut, dans les 30 jours qui suivent la réception de l'avis, demander à la Commission de statuer sur le maintien ou non du statut de salarié des personnes qui acceptent de travailler aux nouvelles conditions proposées. La Commission doit rendre sa décision dans les 60 jours de la réception de la demande de l'association. L'employeur ne peut mettre en application les changements envisagés tant que la Commission n'a pas disposé de la demande, ou tant que le délai de 30 jours pour requérir son intervention n'est pas expiré. Art. 20.0.1.

La Commission peut décider de toute question relative à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise. Elle peut, à cette fin, modifier l'unité proposée par l'association requérante. Art. 32, 39.

L'accréditation est demandée par une association de salariés au moyen d'une requête déposée à la Commission. Celle-ci doit dépêcher sans délai un agent de relations du travail. Art. 25, 28.

Lorsque les parties s'entendent sur l'unité de négociation (même s'il y a désaccord quant à l'inclusion de certaines personnes visées par la requête), l'agent de relations du travail accrédite l'association s'il est satisfait de son caractère représentatif (c'est-à-dire la majorité absolue des salariés) ou, si l'agent constate qu'il y a entre 35 % et 50 % des salariés dans cette unité qui sont membres de l'association de salariés, il procède à un scrutin et accrédite l'association si elle obtient la majorité absolue des voix des salariés compris dans l'unité. Art. 21, 28 a), b), d).

L'agent de relations du travail accrédite une association de salariés même si l'employeur refuse son accord sur une partie de l'unité de négociation, lorsqu'il constate que l'association jouit du caractère représentatif requis et qu'il estime qu'elle conservera son caractère représentatif quelle que soit la décision éventuelle de la Commission sur la description de l'unité. Art. 28d.1).

Lorsqu'il y a déjà une association accréditée ou plus d'une association de salariés requérante, l'agent de relations du travail, s'il constate qu'il y a accord des parties sur l'unité de négociation, accrédite l'association qui groupe la majorité absolue des salariés ou procède à un scrutin secret conformément aux articles 37 et 37.1 décrits ci-après. S'il y a désaccord sur l'unité de négociation, l'agent fait rapport à la Commission. Art. 28e).

Un agent de relations du travail n'accorde pas l'accréditation et fait rapport à la Commission lorsque :

- il n'a pas accordé l'accréditation parce qu'il n'est pas venu à la conclusion que l'association de salariés jouit du caractère représentatif requis;

**Moment où la demande peut être présentée**

Même moment que dans le cas de l'accréditation. Art. 41.

**Critères**

La Commission peut révoquer l'accréditation d'une association de salariés si :

- a) cette dernière a cessé d'exister,
- b) ou elle ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée.

Tout employeur peut demander à la Commission d'examiner ces deux critères. Art. 41.

Un tribunal peut ordonner la dissolution d'une association de salariés s'il est prouvé que celle-ci est dominée ou financée par l'employeur ou son représentant. L'association a l'occasion d'être entendue et de tenter de se disculper. Art. 149.

\*\* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)

Québec

### MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

### UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

### SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

#### **Convention en vigueur (plus de trois ans)**

- a) Du 180<sup>e</sup> au 150<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective.
- b) Du 180<sup>e</sup> au 150<sup>e</sup> jour précédant le sixième anniversaire de la signature ou du renouvellement de la convention collective et chaque deuxième anniversaire subséquent (sauf si une telle période prendrait fin à 12 mois ou moins du début de la période mentionnée au point a). Art. 22e).

#### **Lorsqu'une requête est rejetée ou retirée**

Une requête en accréditation ne peut être renouvelée avant trois mois, sauf si elle est irrecevable en vertu de la règle du premier dépôt d'une requête ou en raison d'un désistement produit à la suite du regroupement des territoires de municipalités locales ou de ceux de commissions scolaires, d'une intégration de personnel dans une communauté métropolitaine ou de la création d'une société de transport. Art. 40.

#### **Défaut du dépôt d'une convention à l'un des bureaux de la Commission**

Une demande d'accréditation peut être présentée par une autre association 60 jours après la signature d'une convention collective ou de ses modifications tant que cette convention ou ces modifications n'ont pas été déposées. Art. 72.

- l'employeur refuse son accord sur l'unité de négociation demandée, a communiqué à l'agent de relations du travail les raisons de son désaccord et a fourni la description de l'unité qu'il croit appropriée dans le délai prescrit;
- l'agent de relations du travail croit qu'il y a ingérence de la part de l'employeur dans une association de salariés ou une plainte a été déposée à cet effet. Art. 28a),b),c),d),e), 29, 30.

La Commission doit décider du caractère représentatif de l'association requérante par tout moyen d'enquête qu'elle juge opportun et notamment par le calcul des effectifs de l'association ou par la tenue d'un vote au scrutin secret. Art. 32.

Lors d'une requête en accréditation ou d'une demande de vérification du caractère représentatif d'une association de salariés accréditée, une personne est reconnue membre de cette association lorsque, en date du dépôt de la requête ou de la demande, elle est un salarié compris dans l'unité de négociation visée, elle a signé une formule d'adhésion dûment datée et non-révoquée, et a payé personnellement au moins deux dollars à titre de cotisation syndicale dans les 12 mois précédents. Art. 36.1.

La Commission doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association requérante groupe entre 35 % et 50 % des salariés dans l'unité de négociation. Seules peuvent briguer les suffrages, l'association ou les associations requérantes qui groupent chacune au moins 35 % des salariés visés ainsi que l'association accréditée, s'il y en a une. Cette exigence de tenir un scrutin ne s'applique pas si l'une des associations groupe la majorité absolue des salariés. Art. 37.

Lorsqu'un vote au scrutin secret met en présence plus de deux associations de salariés et qu'elles obtiennent ensemble la majorité absolue des voix des salariés qui ont droit de vote sans que l'une d'elles n'obtienne la majorité absolue, la Commission doit ordonner la tenue d'un nouveau vote au scrutin secret sans la participation de celle qui a obtenu le plus petit nombre de voix. Art. 37.1.

Lorsqu'un vote au scrutin secret met en présence deux associations de salariés, la Commission accrédite celle qui a obtenu le plus grand nombre de voix si les deux associations obtiennent ensemble la majorité absolue des voix des salariés qui ont droit de vote. Art. 37.1.

## NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS

### MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

### ÉCHEC À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE

#### Aucune convention collective antérieure

L'une ou l'autre des parties doit donner à l'autre partie un avis écrit d'au moins huit jours précisant la date, l'heure et le lieu où ses représentants seront prêts à la rencontrer. Art. 52.

#### Avant l'expiration de la convention collective

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de rencontre dans les 90 jours précédant la date d'expiration de la convention, à moins qu'un autre délai n'y soit prévu, ou précédant l'expiration d'une sentence arbitrale en tenant lieu. Art. 52.

#### Concession partielle d'entreprise

Lorsque, en vertu du Code, le nouvel employeur est lié par l'accréditation d'une association de salariés et une convention collective en vigueur, cette dernière est réputée expirer le jour de la prise d'effet de la concession, et l'une ou l'autre des parties peut donner un avis de rencontre dans les 30 jours qui suivent. Art. 52.

#### Avis de rencontre réputé donné et reçu

Si aucun avis de rencontre n'a été donné, il est réputé avoir été reçu, selon le cas, 90 jours après l'accréditation de l'association de salariés, à l'expiration de la convention collective ou de la sentence arbitrale en tenant lieu, ou 30 jours après la date à laquelle la convention est réputée avoir expiré dans le cas d'une concession partielle d'entreprise. Art. 52.2.

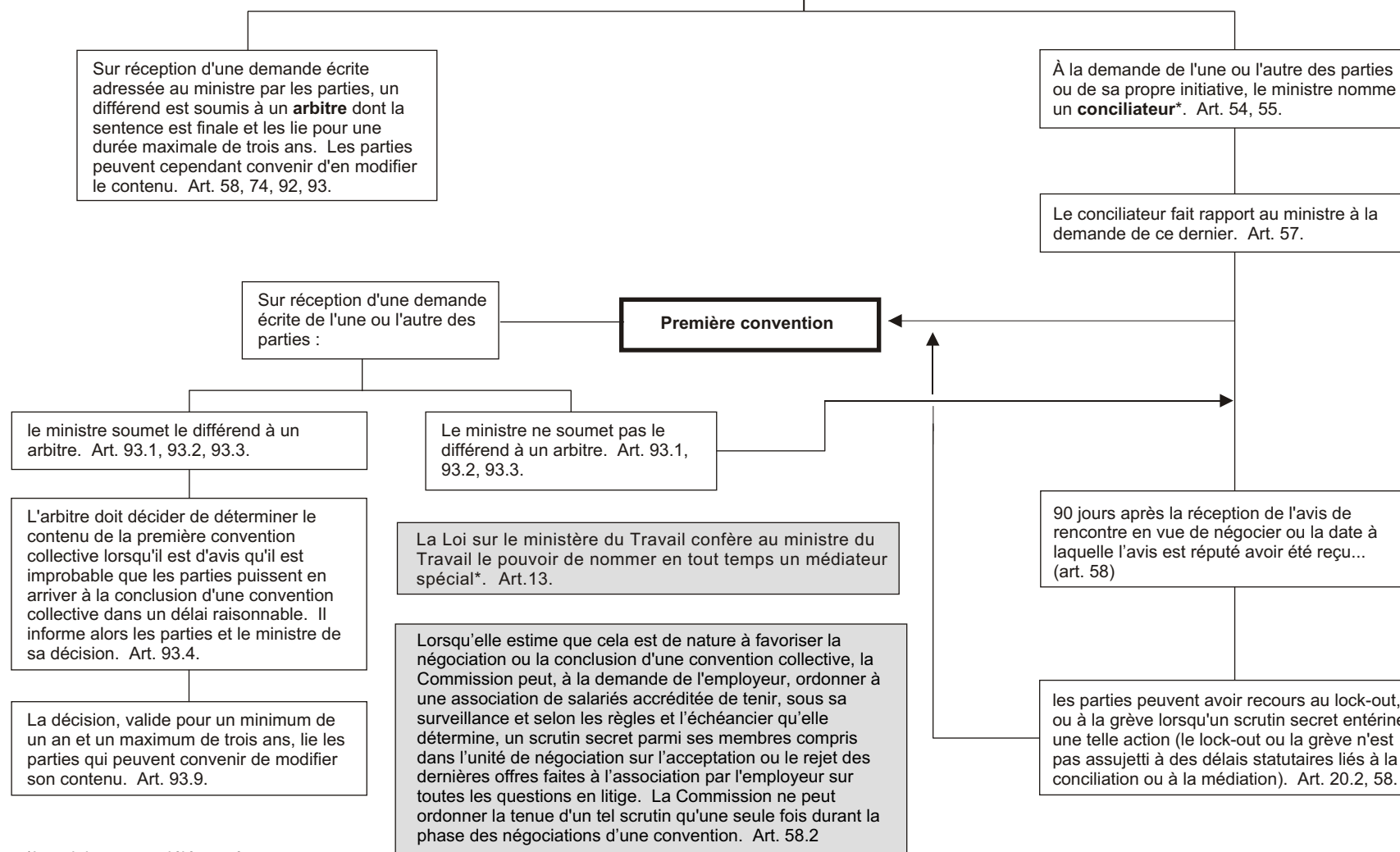
#### Obligation statutaire

Après qu'un avis de rencontre a été reçu, les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. Art. 53.

#### Gel légal des conditions de travail suite à l'expiration d'une convention collective

L'employeur ne peut modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de l'association de salariés accréditée. Ce gel s'applique jusqu'à ce que le droit au lock-out ou à la grève soit exercé, ou jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue. Art. 59.

Durant cette période, il est interdit de conseiller ou d'enjoindre à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services aux mêmes conditions de travail. Art. 60.



\*Le ministre peut déléguer à un représentant au sein de son ministère ses pouvoirs de nomination en vertu du Code du travail ou de la Loi sur le ministère du Travail (voir l'article 8.1).

## EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

Québec

### CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE (Des exigences similaires s'appliquent dans les cas de lock-out)

La grève est interdite :

- a) jusqu'à ce que 90 jours se soient écoulés depuis la réception, par l'une des parties, de l'avis de mise en demeure de négocier (si aucun avis n'a été donné, il est réputé avoir été reçu, selon le cas, 90 jours après l'accréditation de l'association de salariés, à l'expiration de la convention collective ou de la sentence arbitrale, ou 30 jours après la date à laquelle la convention est considérée comme étant expirée dans le cas d'une concession partielle d'entreprise). art. 58;
- b) à partir du moment où un arbitre informe les parties qu'il va déterminer le contenu de la première convention collective, art. 93.5;
- c) tant qu'une association de salariés n'a pas été accréditée, art. 106;
- d) pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les conditions relatives à une grève légale n'aient été observées. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective doit être soumise à l'arbitrage exécutoire tel qu'il est prévu dans la convention collective; sinon elle est déferée à un arbitre de grief selon les dispositions du Code du travail. Art. 100, 101, 107.

#### Remarques

À la suite d'une requête en accréditation, en révision ou en révocation d'accréditation, ou lorsque doit être déterminée une question soulevée dans le contexte de l'aliénation ou de la concession d'une entreprise, la Commission peut ordonner la suspension des négociations et du délai pour l'exercice du droit de grève. Art. 42.

L'association de salariés doit informer le ministre par écrit, dans les 48 heures qui suivent la déclaration de la grève, et indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée. Art. 58.1.

#### Restriction du droit de grève dans les services publics

« Service public » s'entend, entre autres, d'une municipalité, d'une régie intermunicipale, d'une entreprise de téléphone, d'une entreprise de transport terrestre à itinéraire asservi tels un chemin de fer et un métro, d'une entreprise de transport par autobus ou par bateau, d'une entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz ou d'électricité, d'une entreprise d'emménagement de gaz, d'une entreprise qui exploite ou entretient un système d'aqueduc, d'égout, d'assainissement ou de traitement des eaux, d'un organisme reconnu de protection de la forêt contre les incendies, d'une entreprise d'incinération de déchets ou menant diverses opérations en regard d'ordures ménagères ou de déchets putrescibles, d'une entreprise de services ambulanciers ou d'une entreprise de cueillette, de transport ou de distribution du sang ou de ses dérivés ou d'organes humains destinés à la transplantation. Art. 111.0.16.

### VOTE DE GRÈVE

Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. L'association doit informer ses membres au moins 48 heures à l'avance de la tenue du scrutin. Art. 20.2.

#### Remarque : vote de ratification

La signature d'une convention collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée, qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. Art. 20.3.

### INTERDICTIONS TOUCHANT L'UTILISATION DE REMPLAÇANTS

Il est interdit à un employeur d'utiliser, dans un établissement où une grève légale ou un lock-out a été déclaré, les services de remplaçants. Cette interdiction s'applique aux personnes suivantes :

- a) les personnes embauchées entre le jour où les négociations commencent et la fin de la grève ou du lock-out;
- b) les personnes à l'emploi d'un autre employeur ou un entrepreneur;
- c) les salariés qui font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out (à moins qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties; dans le cas de services publics désignés, à moins que le syndicat n'ait soumis une liste des services essentiels à maintenir ou que le gouvernement n'ait suspendu le droit de grève parce que les services essentiels sont insuffisants);
- d) les salariés à l'emploi de l'employeur dans un autre établissement;
- e) les personnes qui ne sont pas des salariés au sens du Code (cadres, contremaîtres, etc.) et qui sont à l'emploi de l'employeur dans un autre établissement (à moins que des salariés de cet établissement n'appartiennent à l'unité touchée par l'arrêt de travail);

## EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES (suite)

Québec

### CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

### INTERDICTIONS TOUCHANT L'UTILISATION DE REMPLAÇANTS

#### Services essentiels

Sur recommandation du ministre, le gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que dans un service public une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de ce service public de maintenir des services essentiels en cas de grève. Ce décret peut être pris en tout temps avant le dépôt d'une convention collective. À compter de la date qui y est indiquée, il suspend l'exercice du droit de grève jusqu'à ce que l'association accréditée en cause se conforme aux exigences relatives aux services essentiels, à l'acquisition du droit de grève et à l'avis préalable requis. Les parties doivent alors négocier et transmettre leur entente sur les services essentiels au Conseil des services essentiels. À défaut d'une entente, l'association accréditée doit transmettre à l'employeur et au Conseil une liste des services essentiels à maintenir, laquelle ne peut être modifiée, sauf à la demande de ce dernier. Art. 111.0.17, 111.0.18.

Si le Conseil juge que les services essentiels prévus à cette entente ou liste sont insuffisants, il peut, avant d'en faire rapport au ministre, faire aux parties les recommandations qu'il estime appropriées pour modifier l'entente ou la liste et peut ordonner à l'association accréditée de ne pas exercer son droit de grève jusqu'à ce qu'elle lui ait fait connaître les suites qu'elle entend donner à ces recommandations. Si le Conseil juge que les services essentiels prévus à l'entente ou à la liste sont insuffisants ou ne sont pas rendus lors d'une grève, il doit faire rapport au ministre et informer le public du contenu de ce rapport. Art. 111.0.19, 111.0.20, 111.0.21.

#### Avis de grève

En plus de respecter les conditions préalables à une grève légale déjà mentionnées, une association accréditée d'un service public doit donner par écrit au ministre et à l'employeur ainsi qu'au Conseil s'il s'agit d'un service public visé dans un décret concernant les services essentiels à maintenir, un avis préalable d'au moins sept jours juridiques indiquant le moment où elle entend recourir à la grève. Cet avis de grève ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme étant le moment où l'association accréditée entendait recourir à la grève. Dans le cas d'un service public visé dans un décret, la grève ne peut être déclarée à moins qu'une entente n'ait été transmise au Conseil depuis au moins sept jours ou qu'une liste ne lui ait été transmise, ainsi qu'à l'employeur, dans le même délai. Art. 111.0.23.

On accorde à l'employeur, dans un service public, une période de temps pour adapter ses opérations à l'annulation d'un avis de grève ou à un avis de retour au travail à la suite d'une grève. Art. 111.0.23.1.

f) les salariés employés dans l'établissement, mais qui n'appartiennent pas à l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Art. 109.1.

Il est également interdit à un employeur d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui est membre de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Art. 109.1.

L'employeur est exempté de l'application des dispositions sur l'utilisation des services de remplaçants durant une grève légale ou un lock-out dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer le respect de l'entente, de la liste ou du décret sur les services essentiels qui a été violé (voir le point c) à la page précédente). Art. 109.2.

Le cas échéant, l'employeur peut prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens dans la mesure où il s'agit exclusivement de moyens de conservation et non de moyens visant à permettre la continuation de la production de biens ou de services qui ne serait pas permise autrement. Art. 109.3.

Sur demande, le ministre peut dépêcher un enquêteur chargé de vérifier si les dispositions susmentionnées sont respectées. Celui-ci fait rapport au ministre et envoie une copie de ce rapport aux parties. Art. 109.4.

À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a subi un lock-out a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié. Une mésentente entre l'employeur et l'association accréditée relative au non-rappel au travail d'un salarié doit être déferée à un arbitre, comme s'il s'agissait d'un grief, dans les six mois de la date où le salarié aurait dû recouvrer son emploi. Art. 110.1.

**EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES (suite)****CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE****Suspension de l'exercice du droit de grève**

Si le gouvernement juge que, lors d'une grève appréhendée ou en cours, les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique, il peut, sur recommandation du ministre, suspendre l'exercice du droit de grève dans un service public visé par un décret concernant le maintien de ces services. Cette suspension a effet jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève, les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public. Art. 111.0.24.

Le lock-out est interdit dans un service public visé par un décret concernant le maintien de services essentiels. Art. 111.0.26.

**Pouvoirs de redressement**

Lorsqu'un lock-out, une grève, un ralentissement d'activités ou une autre action concertée contraire à la loi affecte ou est vraisemblablement susceptible d'affecter la prestation d'un service auquel le public a droit ou, lorsque les services essentiels prévus selon une entente ou une liste ne sont pas fournis lors d'une grève, le Conseil peut intervenir pour faire enquête, tenter d'amener les parties à la solution du conflit et, le cas échéant, leur ordonner de prendre les mesures correctives qui s'imposent dans les circonstances. Art. 111.16, 111.17, 111.18.

## CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

Québec

## AGENT NÉGOCIATEUR

## EMPLOYEUR

**Représentation équitable**

Une association de salariés accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés d'une unité de négociation qu'elle représente. Art. 47.2.

Lorsqu'un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire croit que l'association de salariés ne le représente pas de façon équitable, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir des dispositions pertinentes du Code, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage. Si la Commission estime que l'association ne s'est pas conformée à l'obligation prévue par le Code d'accorder un traitement égal et équitable aux salariés qu'elle représente, elle peut autoriser le salarié en cause à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre comme s'il s'agissait d'un grief en vertu d'une convention collective. L'association paie alors les frais encourus par le salarié. La Commission peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire dans les circonstances. Art. 47.3, 47.5.

**Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement**

Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une convention collective, de congédier un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou qu'elle l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention;
- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou de son représentant à une activité à l'encontre de l'association accréditée. Art. 63.

**Précompte obligatoire**

À compter de la date d'accréditation, un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié, qui est membre de l'association accréditée ou qui fait partie de l'unité de négociation représentée, le montant spécifié par cette association à titre de cotisation. Les montants ainsi retenus doivent être remis mensuellement à l'association accréditée. Art. 47.