



Le Code du travail

en questions... et réponses !

Document de
vulgarisation du Code du travail

Ministère du Travail

Le contenu de ce document provient de la Direction des politiques, de la construction et des décrets du ministère du Travail.

Le graphisme et la mise en page ont été confiés à Pogz inc., sous la supervision de la Direction de la coordination et des communications du Ministère.

Dans le présent ouvrage, la forme masculine des genres grammaticaux désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Avertissement

Le présent document est un document d'information visant à rendre accessible au plus grand nombre le contenu du Code du travail. Il ne remplace pas le texte de cette loi, auquel il faudra toujours se référer pour connaître la nature et la portée du Code.

Ce document a été mis à jour le 1^{er} février 2004 et reflète l'état du Code du travail à cette date.

Remerciements

L'auteur, M. Mathieu Boily de la Direction des politiques, de la construction et des décrets du ministère du Travail, tient à remercier MM. Jean Beauchesne, François Delorme, Gaston Nadeau, Normand Pelletier et Jean Poirier, de différentes directions du Ministère, pour leurs précieux conseils sur le Code du travail ainsi que Mme Nathalie Montreuil et M. Lucien Paquin de la Direction de la coordination et des communications pour leur collaboration appréciée tout au long de l'élaboration du présent document.

Sommaire

Introduction

Lois du travail et Code du travail

1. Qu'est-ce que le Code du travail ?
2. Outre le Code du travail, quelles sont les principales lois en droit du travail et que visent-elles ?

Droit d'association

3. Qu'est-ce que le droit d'association ?

Protection du droit d'association

4. Quel est le lien entre le Code du travail et le droit d'association ?
5. Est-ce que toute personne peut se prévaloir du droit d'association prévu au Code du travail ?
6. Qu'est-ce qu'un salarié au sens du Code ?
7. Qu'arrive-t-il lorsqu'un employeur désire changer le statut d'un travailleur salarié en celui d'entrepreneur ?
8. Comment le Code protège-t-il le droit d'association ?
9. L'employeur peut-il communiquer son point de vue à ses salariés concernant la mise en place d'un syndicat ?
10. Quelle action peut être prise à l'encontre d'un employeur qui cherche à intervenir dans les activités d'une association de salariés ?
11. Quelle action peut être prise si l'association accepte l'ingérence de l'employeur dans ses activités ?
12. Y a-t-il un recours à l'encontre d'une personne qui use d'intimidation ou de menaces pour forcer quelqu'un à rejoindre les rangs d'un syndicat ?
13. Comment le Code du travail protège-t-il l'exercice de l'activité syndicale ?

Exercice du droit d'association

14. Qu'est-ce qu'un syndicat (ou une association de salariés) ?
15. Comment peut-on former une association ?
16. Quand peut-on faire du recrutement pour solliciter l'adhésion à une association de salariés ?
17. À quel endroit peuvent avoir lieu les réunions pour la formation d'un syndicat et les réunions syndicales ?
18. Comment devient-on membre d'une association ?
19. Qui a accès à la liste des membres d'un syndicat ?

Accréditation

Préparation de la requête en accréditation

20. Quel groupe de salariés une association peut-elle essayer de représenter ?
21. Qu'est-ce qu'un groupe distinct ?
22. Quels sont les critères dont doit tenir compte la Commission des relations du travail lorsqu'elle évalue si un groupe est approprié ?
23. Est-il possible pour un salarié de démissionner d'une association dont il est membre ?
24. Comment un groupe de salariés d'une entreprise peut-il se syndiquer et ainsi bénéficier de divers aspects du Code du travail ?
25. À quel moment peut être demandée une accréditation pour représenter un groupe de salariés non représentés par un syndicat ?
26. Quand peut-on déposer une requête en accréditation pour représenter un groupe de salariés qui est déjà accrédité ?
27. Que doit contenir une requête en accréditation ?

Débat sur la requête en accréditation

28. Une association doit-elle aviser l'employeur qu'elle a déposé une requête en accréditation ?
29. Que doit faire l'employeur une fois qu'il est avisé par la Commission des relations du travail qu'une association a déposé une requête pour représenter un groupe de salariés de son entreprise ?
30. Un employeur peut-il modifier les conditions de travail des salariés visés par une requête en accréditation ?
31. Comment la Commission des relations du travail enquête-t-elle au sujet de la description de l'unité de négociation proposée et du caractère représentatif, à plus de 50 %, de l'association de salariés ?
32. Qui peut intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation ?
33. Que doit faire l'employeur en cas de désaccord avec l'association au sujet de la description de l'unité appropriée ?
34. Qui décide de l'accréditation en cas de désaccord de l'employeur au sujet de la description de l'unité de négociation proposée par le syndicat ou concernant certains salariés visés ?
35. Qui peut intervenir au sujet du caractère représentatif d'une association ?
36. Quelles sont les conditions pour qu'une requête en accréditation soit accordée par un agent de relations du travail ?
37. Si l'association n'obtient pas l'accréditation à la suite d'une requête, peut-elle demander de nouveau l'accréditation dans les jours qui suivent ?

Fonctionnement de l'accréditation

38. À quoi donne droit l'accréditation ?
39. Quelles sont les obligations de l'association accréditée ?
40. Existe-t-il un recours contre une association qui ne respecte pas son devoir de représentation ?
41. Une fois un syndicat accrédité, peut-il être remplacé ou disparaître ?
42. Que se passe-t-il une fois que l'accréditation est révoquée ?
43. Un salarié non membre d'un syndicat a-t-il les mêmes droits qu'un salarié membre ?
44. Qu'arrive-t-il si une mésentente survient quant à la portée de l'accréditation ?
45. Qu'arrive-t-il d'une accréditation ou d'une convention collective en cas de vente d'entreprise ou de concession partielle d'entreprise ?

Négociation collective

46. À quel moment peut s'amorcer une négociation collective ?
47. À quel moment l'avis de négociation peut-il être envoyé ?
48. Quel est le contenu et quelles sont les formalités de l'avis de négociation ?
49. Qu'arrive-t-il si aucune des parties n'envoie l'avis de négociation ?
50. Quel comportement doivent adopter les parties à la table de négociation ?
51. De quelle manière se déroule la négociation d'une convention collective ?
52. En cas de difficulté de négociation, y a-t-il de l'aide disponible ?
53. Comment faire une demande de conciliation ?
54. Une partie peut-elle refuser de participer à une séance de conciliation ?
55. Y a-t-il des situations où la conciliation est obligatoire ?
56. Quel est le rôle et quels sont les pouvoirs du conciliateur ?
57. Qui paie les frais de conciliation ?
58. Le ministère du Travail met-il des outils d'information à la disposition des parties pour faciliter la négociation d'une convention collective ?
59. Que peut faire un employeur si, en cours de négociation, il considère que son offre pourrait être acceptée par les salariés si le syndicat acceptait de la leur soumettre ?

Arbitrage de différend

60. Qu'est-ce qu'un différend ?

Arbitrage d'une première convention collective

61. Qu'arrive-t-il en cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur au moment des négociations visant la signature d'une première convention collective ?
62. Que se passe-t-il une fois la demande adressée au ministre ?
63. Qui choisit l'arbitre à l'occasion de l'arbitrage d'une première convention collective ?
64. Qui assume les frais d'arbitrage d'une première convention collective ?
65. Qu'arrive-t-il en cas d'entente sur certains points pendant le processus d'arbitrage d'une première convention collective ?

Arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective

66. En cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur pendant les négociations relatives au renouvellement d'une convention collective, peut-il y avoir arbitrage de différend ?
67. L'arbitrage en vue du renouvellement d'une convention collective a-t-il lieu automatiquement dès qu'une demande est déposée ?
68. Comment effectuer une demande pour la nomination d'un arbitre ?
69. Qui choisit l'arbitre à l'occasion de l'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective ?
70. Qui assume les frais d'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective ?
71. Quels sont les frais d'arbitrage ?

Dispositions communes aux deux types d'arbitrage de différend

72. Quel est l'effet du début de l'arbitrage du différend sur les relations entre les parties ?
73. Quelle est la procédure d'arbitrage d'un différend ?
74. Quels sont les critères dont un arbitre peut tenir compte dans sa sentence ?
75. De quel délai dispose l'arbitre pour rendre sa sentence arbitrale de différend ?
76. Quelle est la durée d'une sentence arbitrale de différend ?
77. Quel est l'effet d'une sentence arbitrale de différend ?
78. Une sentence arbitrale de différend peut-elle être modifiée, révisée ou rectifiée ?

Convention collective

79. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Champ d'application et contenu d'une convention collective

80. Peut-il y avoir plus d'une convention collective dans une entreprise ?
81. Les salariés embauchés après la signature de la convention collective y sont-ils assujettis ?
82. Sur quels sujets peut porter une convention collective ?
83. Une convention collective peut-elle contenir n'importe quelle disposition relative aux conditions de travail ?
84. Qui a le pouvoir de déterminer les règles applicables aux sujets n'étant pas traités dans la convention collective ?
85. Quelle peut être la durée d'une convention collective ?
86. Quelle est l'importance de la durée de la convention collective ?
87. Qu'advient-il de la convention collective lorsqu'il y a un changement de syndicat avant sa date d'expiration ?

Validité de la convention collective

88. À quel moment une convention collective entre-t-elle en vigueur ?
89. Y a-t-il des conditions de forme à une convention collective ?
90. Quelles sont les conditions pour qu'une convention collective soit reconnue comme telle ?

91. Quelles sont les conséquences si les conditions de reconnaissance d'une convention collective ne sont pas remplies ?
92. Les annexes ou les lettres d'entente font-elles partie de la convention collective ?
93. Quand les modifications en cours de convention entrent-elles en vigueur ?

Consultation et accès à la convention collective

94. Qui a accès à la convention collective signée chez une entreprise une fois qu'elle a été déposée à la Commission des relations du travail ?
95. Comment est-il possible de consulter ou d'obtenir copie des conventions collectives qui sont en vigueur au Québec ?

Arbitrage de grief

96. Une fois une convention collective conclue, qu'arrive-t-il en cas de mésentente sur son interprétation ?
97. D'autres sujets peuvent-ils conduire à l'arbitrage de grief ?
98. Un salarié peut-il présenter lui-même un grief devant un arbitre ?
99. Existe-t-il un recours contre un syndicat qui refuse sans raison valable de soumettre le grief d'un salarié à l'arbitrage ?
100. Quel est le délai pour présenter un grief ?
101. Qui choisit l'arbitre de grief ?
102. Qui assume les frais d'arbitrage de grief ?
103. Quels sont les frais d'arbitrage ?
104. Quelle est la procédure applicable à l'arbitrage d'un grief ?
105. Quels sont les pouvoirs de l'arbitre de grief ?
106. Quel est le délai dont dispose un arbitre de grief pour rendre sa décision ?
107. Une sentence arbitrale de grief peut-elle être portée en appel ?

Grève, lock-out, piquetage et maintien des services essentiels

108. Qu'est-ce qu'une grève ?
109. Est-il permis aux salariés de diminuer leur production ou de ralentir leurs activités ?
110. Qu'est-ce qu'un lock-out ?

Obtention du droit

111. À défaut d'entente entre les parties négociatrices et en l'absence d'arbitrage de différend, y a-t-il nécessairement grève ou lock-out ?
112. À quel moment une grève peut-elle avoir lieu ?
113. Y a-t-il un délai à respecter avant de décréter un lock-out ?
114. Outre le délai à respecter, quelles sont les formalités à suivre pour déclarer une grève ou un lock-out ?
115. Que se passe-t-il si les formalités à suivre pour engager une grève ne sont pas respectées ?
116. Y a-t-il des restrictions au droit de grève ou de lock-out lorsqu'une entreprise rend des services essentiels à la population ?

Exercice du droit

117. Un employeur peut-il engager des personnes en remplacement des salariés en grève ou en lock-out ?
118. Qui peut travailler dans un établissement touché par une grève ou un lock-out ?
119. Que peut faire un employeur lorsque des biens risquent d'être perdus ou détériorés pendant une grève ou un lock-out ?
120. Quels sont les recours dont dispose un syndicat en cas d'utilisation de briseurs de grève par l'employeur ?
121. Que peut faire un employeur en cas de grève illégale ?
122. Quelle action met généralement fin à une grève ou un lock-out ?
123. Qu'est-ce qu'un protocole de retour au travail ?
124. Le piquetage est-il protégé par le Code ?

Recours et Commission des relations du travail

125. Est-ce que tous les recours qui peuvent découler du Code du travail vont devant la Commission des relations du travail ?
126. Est-ce que d'autres lois que le Code du travail permettent d'intenter un recours devant la Commission des relations du travail ?
127. Comment se déroule une audience devant la Commission des relations du travail ?
128. De quels pouvoirs dispose un commissaire de la Commission des relations du travail ?
129. Peut-on en appeler d'une décision de la Commission des relations du travail ?
130. Les décisions de la Commission des relations du travail peuvent-elles être révisées ou révoquées ?

Glossaire

Pour en savoir plus...

Tableau 1 : Délais pour présenter une requête en accréditation

Tableau 2 : Conditions menant à l'acceptation ou au rejet d'une requête en accréditation en « champ libre » par un agent de relations de travail

Formulaires

Déclaration de grève ou de lock-out

Demande de conciliation

Demande de nomination d'arbitre de différend

Demande de nomination d'arbitre de grief

Plainte à l'encontre d'une association de salariés, renvoi ou sanction disciplinaire

Plainte à l'encontre d'un employeur, d'un congédiement ou autres mesures

Requête en accréditation

Introduction

Le présent document d'information vise à rendre accessibles les différents éléments traités dans le Code du travail. Il ne peut servir à trancher des questions d'ordre juridique, pour lesquelles il faut consulter les textes de lois originaux. Pour toute information particulière, il est préférable de s'adresser à un avocat ou à un spécialiste des relations du travail ¹.

L'information qui y est présentée reflète l'état du Code du travail au 1^{er} février 2004. Cela inclut les modifications apportées à cette loi en 2001 et en 2003. Celles de 2001 ont eu pour effet de modifier divers aspects du Code, notamment par la mise en place d'un tribunal administratif spécialisé en relations du travail, la Commission des relations du travail, en remplacement du Bureau du commissaire général du travail et du Tribunal du travail. Quant aux modifications apportées en décembre 2003 et entrées en vigueur le 1^{er} février 2004, elles visent principalement les situations de concession partielle d'entreprise (souvent assimilée à la notion de sous-traitance). La question 45 du présent document traite de ce sujet.

Il faut préciser que certains groupes de salariés sont visés par des dispositions particulières du Code du travail concernant l'accréditation et ses effets. En voici quelques exemples :

- les policiers municipaux doivent appartenir à une association qui regroupe uniquement ce type de salariés [a. 4]²;
- les policiers et pompiers municipaux n'ont pas le droit de faire la grève [a. 105] en plus de devoir suivre un mécanisme particulier d'arbitrage [a. 94 à 99.11];
- l'employeur des salariés travaillant à une exploitation forestière est identifié différemment [a. 2];
- les salariés des fermes de moins de trois salariés habituels n'ont pas droit à l'accréditation [a. 21 al. 5];
- les salariés de la fonction publique font l'objet de règles particulières, notamment en matière d'accréditation, de durée de convention collective, de négociation et de grève.

Ces situations particulières ne sont pas traitées en profondeur dans le présent document. Par ailleurs, le droit d'association des employeurs [a. 10], qui est protégé par le Code du travail, n'a pas non plus été traité puisque peu d'employeurs s'en sont prévalus pour négocier collectivement avec les salariés de plusieurs entreprises, la négociation multi-patronale étant peu présente dans les mœurs des relations du travail nord-américaines. Sommairement, ce droit permet à un employeur d'appartenir à une association de son choix et de participer à sa formation et à ses activités. La convention collective conclue par une association d'employeurs s'applique à l'ensemble de ceux-ci.

1. Une telle consultation s'avérera notamment pertinente en ce qui concerne le calcul des délais mentionnés dans le présent document puisque, dans certains cas, les jours non ouvrables doivent être compris dans le calcul alors que, dans d'autres cas, ils doivent être ignorés [a. 151.1 à 154.4].

2. Les articles pertinents du Code sont indiqués entre crochets.

Lois du travail et Code du travail



Le droit du travail québécois est composé de plusieurs lois qui encadrent différents aspects de la vie au travail. Cela va de la syndicalisation à l'indemnisation des accidentés du travail, en passant par la prévention des accidents, la formation en emploi, les conditions minimales de travail à respecter ou l'atteinte d'une plus grande équité entre les salaires des hommes et ceux des femmes au sein d'une même entreprise. Ces lois, selon leurs objectifs propres, peuvent viser les rapports individuels ou les rapports collectifs de travail.

1. Qu'est-ce que le Code du travail ?

Malgré qu'il porte le nom de « code », il s'agit d'une loi au même titre que toute autre loi adoptée par l'Assemblée nationale. Le Code du travail est l'une des lois fondamentales en droit du travail québécois. Il s'agit de la principale loi encadrant les rapports collectifs du travail entre un groupe de salariés et un employeur.

Sauf exceptions (comme la retenue des cotisations syndicales par l'employeur ou le droit de réintégrer son emploi après une grève), le Code n'établit pas de conditions de travail à respecter, mais prévoit plutôt un mécanisme de négociation de telles conditions. C'est une loi qui contient des dispositions pour aménager l'exercice du droit d'association en milieu de travail. Le Code prévoit les règles relatives à la mise en place d'un syndicat auprès d'un employeur au moyen du mécanisme d'accréditation. Lorsqu'une association est accréditée pour représenter la totalité ou une partie des salariés d'un employeur, elle détient alors un monopole de représentation et peut amorcer la négociation d'une convention collective applicable à l'ensemble des salariés visés par l'accréditation. Ce processus de négociation peut nécessiter l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre de différend pour aider les parties à conclure une convention collective. Le syndicat peut également exercer son droit de grève et l'employeur son droit de lock-out pour faire pression sur l'autre partie en cours de négociation. Une fois la convention collective conclue, le mécanisme d'arbitrage de grief est offert aux parties pour régler toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Le Code du travail traite aussi, par exemple, de la protection de l'activité syndicale des salariés sans encourir de mesures disciplinaires, du maintien des services essentiels dans certains secteurs ou de la compétence d'un tribunal administratif spécialisé pour entendre toute question relative à son application : la Commission des relations du travail.

2. Outre le Code du travail, quelles sont les principales lois en droit du travail et que visent-elles ?

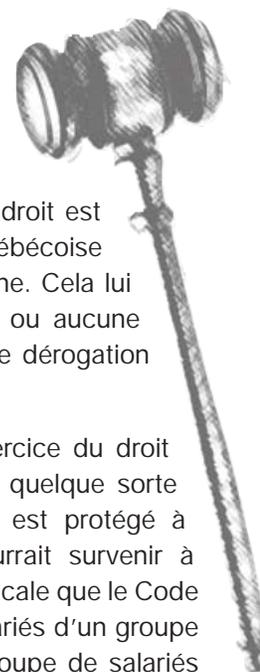
La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit un mode d'indemnisation des victimes d'accidents survenant dans l'exercice de leurs fonctions ou de maladies développées au travail. La Loi sur la santé et la sécurité du travail y est complémentaire, puisqu'elle prévoit un mécanisme de prévention des accidents du travail. Ces deux lois sont administrées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La Loi sur les normes du travail énonce plusieurs conditions minimales de travail que tous les employeurs doivent respecter, que leurs salariés soient syndiqués ou non. Une convention collective ne peut en effet prévoir de conditions de travail moindres que celles prévues à cette loi. La Loi sur les normes du travail est administrée par la Commission des normes du travail.

La Loi sur l'équité salariale vise à éliminer la discrimination systémique entre les salaires payés pour des catégories d'emploi majoritairement occupées par des femmes par rapport à ceux payés pour des postes à prédominance masculine. La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la Loi sur l'équité salariale.

Les rapports collectifs du travail sont principalement régis par le Code du travail. Il existe toutefois une loi relative aux relations du travail dans l'industrie de la construction et administrée par la Commission de la construction du Québec. De plus, la Loi sur les décrets de convention collective permet d'étendre l'application d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité pour une région donnée ou pour tout le Québec. Dix-sept décrets administrés par des comités paritaires régissent différents secteurs d'activité.

Droit d'association



Le Code du travail protège l'exercice du droit d'association. Ce droit est fondamental au Québec, puisqu'il est consacré dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et dans la Charte canadienne. Cela lui confère un caractère supérieur, puisque aucune loi québécoise ou aucune conduite ne saurait aller à l'encontre de ce droit, sauf en cas de dérogation législative expresse ou dans des limites raisonnables.

Le Code est une loi qui aménage de différentes manières l'exercice du droit d'association en milieu de travail. Le droit d'association est en quelque sorte l'épine dorsale de cette loi. L'exercice du droit d'association est protégé à l'encontre de toute entrave, sanction ou réprimande qui pourrait survenir à l'occasion de cet exercice. C'est au moyen de l'accréditation syndicale que le Code reconnaît une association comme le représentant de tous les salariés d'un groupe donné. Ainsi, une association majoritaire (50 % + 1) chez un groupe de salariés d'un employeur pourra obtenir une accréditation qui lui permettra de négocier collectivement pour l'ensemble des salariés visés afin de conclure une convention collective de travail applicable à une unité de négociation.

3. Qu'est-ce que le droit d'association ?

Le droit d'association (ou liberté d'association) permet à toute personne de pouvoir faire partie d'une association qui poursuit des fins légitimes et de participer à ses activités.

Protection du droit d'association

4. Quel est le lien entre le Code du travail et le droit d'association ?

Le Code du travail est fortement lié au droit d'association. Il prévoit d'ailleurs que tout salarié peut adhérer à une association de son choix et participer à ses activités [a. 3]. Alors que les chartes des droits et libertés consacrent ce droit, le Code met à la disposition de ceux qui veulent s'en prévaloir les outils pour exercer le droit d'association dans les milieux de travail où évoluent des salariés.

5. Est-ce que toute personne peut se prévaloir du droit d'association prévu au Code du travail ?

Non. Il faut être un salarié au sens du Code pour être protégé par le droit d'association prévu au Code.

6. Qu'est-ce qu'un salarié au sens du Code ?

Un salarié est une personne qui travaille sous la direction et le contrôle d'un employeur en échange d'une rémunération. Cette rémunération peut prendre diverses formes ou modalités, que ce soit à la commission, au rendement, à l'heure, à la semaine, au mois ou à l'année.

Par contre, ce ne sont pas toutes les personnes qui répondent à cette définition qui ont droit à la syndicalisation en vertu du Code du travail. Il existe certaines exceptions mentionnées dans le Code, notamment les gérants, contremaîtres, cadres et autres représentants de l'employeur auprès des salariés. Il faut également noter que les salariés de petites fermes de moins de trois salariés habituels n'ont pas droit à l'accréditation et que les travailleurs de la construction ont un régime particulier de syndicalisation, hors du Code du travail.

Par ailleurs, les salariés d'entreprises fédérales (gouvernement fédéral, banques, transport interprovincial, télécommunications, postes, etc.) ne sont pas visés par le Code du travail québécois. Environ 6,6 % des travailleurs sur le territoire québécois sont employés par des entreprises de compétence fédérale³.

7. Qu'arrive-t-il lorsqu'un employeur désire changer le statut d'un travailleur salarié en celui d'entrepreneur ?

Si un employeur considère que des changements qu'il a l'intention d'apporter au mode d'exploitation de son entreprise auront pour effet de faire perdre le statut de salarié à certaines personnes pour qu'ils deviennent des travailleurs autonomes, il doit en aviser l'association de salariés qui les représente ou cherche à les représenter. Celle-ci dispose alors de trente jours pour demander à la Commission des relations du travail de se prononcer sur l'effet de la modification du mode de fonctionnement de l'entreprise sur le statut de salarié de la personne visée par le changement [a. 20.0.1].

8. Comment le Code protège-t-il le droit d'association ?

Dans sa dimension collective, l'exercice du droit d'association au sens du Code du travail est notamment protégé par l'interdiction faite à un employeur de s'ingérer dans les activités d'une association de salariés ou de financer ses activités [a. 12]. On parle alors d'une association dominée. Dans un tel cas, l'accréditation ne peut être accordée [a. 29 et 31]. Il est également interdit à l'employeur de porter entrave aux activités du syndicat, que ce soit par menaces, contraintes ou propos mensongers [a. 12].

Dans sa dimension individuelle, le droit d'association est protégé par l'interdiction faite à toute personne d'exercer des menaces pour contraindre quelqu'un à se joindre à une association [a. 13], de même que par l'interdiction faite à l'employeur de congédier ou de prendre des sanctions envers un salarié en raison de l'exercice par ce salarié d'un droit découlant du Code [a. 14].

9. L'employeur peut-il communiquer son point de vue à ses salariés concernant la mise en place d'un syndicat ?

L'employeur peut communiquer son point de vue à ses salariés, mais il ne peut tenter d'entraver les activités d'une association de salariés. La marge de manœuvre entre la liberté d'expression de l'employeur et la liberté d'association des

salariés est mince. L'employeur doit notamment s'abstenir de promettre des avantages, de proférer des menaces ou de prendre des sanctions pour influencer le choix des salariés. Les interventions de l'employeur marquées par l'intimidation ou les déclarations mensongères lui sont également interdites.

10. Quelle action peut être prise à l'encontre d'un employeur qui cherche à intervenir dans les activités d'une association de salariés ?

Le Code interdit toute domination, entrave, ou participation aux activités, au financement ou à la formation d'une association de salariés par l'employeur [a. 12]. Un employeur ou son représentant qui va à l'encontre d'une telle interdiction peut faire l'objet d'une requête demandant à la Commission des relations du travail d'ordonner à l'employeur de cesser un tel comportement et de réparer les conséquences d'un tel acte [a. 118 et 119]. Cette requête doit être déposée à la Commission dans les trente jours de la connaissance de l'acte reproché à l'employeur.

Un autre recours est possible. Tout intéressé peut déposer une plainte pénale afin que la Cour du Québec se prononce sur l'ingérence de l'employeur. La Cour pourra ordonner que cessent les interventions dans les activités de l'association, en plus de condamner la personne ou l'employeur fautif au paiement d'une amende allant de 100 \$ à 1 000 \$ par journée que dure l'infraction [a. 143].

11. Quelle action peut être prise si l'association accepte l'ingérence de l'employeur dans ses activités ?

Une association qui accepte une telle situation renonce à son indépendance et est susceptible d'être dissoute par la Cour du Québec si, à la suite d'une plainte pénale déposée par tout intéressé, la Cour considère qu'il y a domination de l'association par l'employeur [a. 143 et 149].

12. Y a-t-il un recours à l'encontre d'une personne qui use d'intimidation ou de menaces pour forcer quelqu'un à rejoindre les rangs d'un syndicat ?

Oui. Il est possible de déposer une plainte pénale qui sera entendue par la Cour du Québec [a. 143]. Celle-ci pourra ordonner à la personne fautive et à ses complices de payer une amende de 100 \$ à 1 000 \$ par jour que dure l'infraction. Il est également possible de demander l'intervention de la Commission des relations du travail par une requête déposée dans les trente jours suivant l'intimidation ou la menace [a. 116]. Elle pourra ordonner que cesse l'intimidation et ordonner tout mode de réparation jugé approprié [a. 118 et 119].

13. Comment le Code du travail protège-t-il l'exercice de l'activité syndicale ?

Les articles 15 à 19 protègent l'exercice de l'activité syndicale, par exemple l'adhésion à une association, la présence lors de rencontres ou la participation à l'organisation syndicale. Un salarié victime d'une sanction, que ce soit un congédiement, une suspension, un déplacement ou une autre mesure de repré-

sailles, en raison de l'exercice de son droit d'association ou d'un autre droit découlant du Code peut déposer une plainte à la Commission des relations du travail dans les trente jours suivant le geste dont il se plaint. La Commission pourra notamment ordonner la réintégration de ce salarié dans son emploi habituel, imposer le cas échéant le paiement d'indemnités pour le salaire perdu ou encore ordonner de cesser certains comportements.

Exercice du droit d'association

14. Qu'est-ce qu'un syndicat (ou une association de salariés) ?

Il s'agit d'une association vouée à la sauvegarde et au développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. Une telle association a particulièrement comme objectif la négociation et l'application d'une convention collective visant les salariés qu'elle représente.

15. Comment peut-on former une association ?

Le Code du travail ne prévoit pas de formalités particulières pour la formation d'une association ni pour son mode de constitution, à l'exception des règles relatives à l'élection de ses dirigeants au scrutin secret [a. 20.1]. Par ailleurs, l'association peut choisir d'être indépendante ou de s'affilier à une centrale syndicale ou à un autre groupement syndical.

16. Quand peut-on faire du recrutement pour solliciter l'adhésion à une association de salariés ?

Il est interdit de solliciter l'adhésion d'un salarié à une association pendant les heures de travail. Cela n'est permis que pendant les heures de repas, de repos ou après le travail [a. 5].

17. À quel endroit peuvent avoir lieu les réunions pour la formation d'un syndicat et les réunions syndicales ?

Une réunion pour la formation d'un syndicat ne peut se tenir sur les lieux du travail [a. 6]. Cependant, une fois l'accréditation obtenue, des réunions syndicales peuvent, avec l'accord de l'employeur, se tenir sur les lieux du travail.

18. Comment devient-on membre d'une association ?

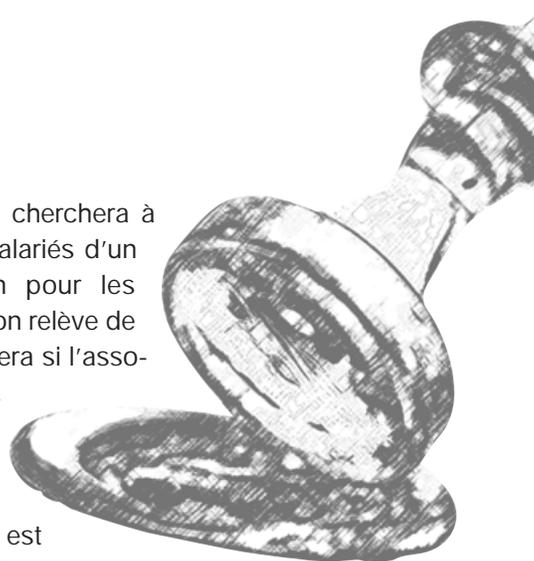
Il faut être un salarié membre de l'unité de négociation pour laquelle une accréditation est recherchée, en plus d'avoir signé un formulaire d'adhésion ou une carte de membre et payé personnellement une cotisation syndicale d'au moins 2 \$.

19. Qui a accès à la liste des membres d'un syndicat ?

L'appartenance d'un salarié à une association est secrète tant que dure le processus d'accréditation [a. 36]. Quiconque dévoile ce secret est susceptible d'être poursuivi au pénal devant la Cour du Québec. Seule la Commission des relations du travail et ses agents de relations du travail peuvent obtenir la liste des membres du syndicat.

Accréditation

Une fois l'association de salariés formée, elle cherchera à obtenir une majorité au sein d'un groupe de salariés d'un employeur afin d'obtenir une accréditation pour les représenter. Cette accréditation, dont l'attribution relève de la Commission des relations du travail, confirmera si l'association est représentative chez l'employeur. Cela lui confère le pouvoir exclusif de négocier les conditions de travail et de conclure une convention collective pour les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée. De plus, l'accréditation permettra à l'association de bénéficier des cotisations syndicales de l'ensemble des salariés représentés, qu'ils en soient membres ou non.



En contrepartie de ces pouvoirs, elle hérite du devoir d'agir de manière équitable à l'égard de l'ensemble des salariés faisant partie de l'unité de négociation. Elle doit représenter et défendre les salariés non membres du syndicat au même titre que les salariés membres.

Préparation de la requête en accréditation

20. Quel groupe de salariés une association peut-elle essayer de représenter ?

Une association de salariés peut chercher à représenter l'ensemble des salariés d'un employeur ou encore un groupe distinct [a. 21]. Le groupe ainsi représenté s'appelle l'unité de négociation. Il faut qu'une association soit représentative d'une majorité des salariés de ce groupe pour obtenir l'accréditation.

21. Qu'est-ce qu'un groupe distinct ?

C'est un groupe de salariés ne regroupant pas nécessairement la totalité des salariés d'un employeur mais possédant des intérêts communs sur le plan du travail. L'agent de relations du travail de la Commission des relations du travail peut constater une entente au sujet de la description de ce groupe entre l'association et l'employeur. Lorsqu'il n'y a pas d'entente, la Commission peut également décider qu'un groupe particulier de salariés constitue un groupe distinct et approprié. Par exemple, il peut exister auprès d'un même employeur un syndicat des employés de bureau et un syndicat des employés de production. Rien n'empêche toutefois qu'un seul syndicat regroupe tous les salariés d'un employeur, qu'ils soient des employés de bureau ou de production.

22. Quels sont les critères dont doit tenir compte la Commission des relations du travail lorsqu'elle évalue si un groupe est approprié ?

Les tribunaux ont déterminé certains grands critères, dont les intérêts communs des salariés sur le plan du travail, l'histoire des relations de travail chez l'employeur et dans des entreprises semblables, le fonctionnement de l'entreprise selon une perspective géographique, la paix industrielle (ne pas multiplier indûment les unités de négociation chez un même employeur) et le choix fait par les salariés. Par ailleurs, lorsqu'il n'y a aucun syndicat en place chez un employeur (accréditation en « champ libre »), la description de l'unité de négociation faite par le syndicat est présumée être appropriée.

23. Est-il possible pour un salarié de démissionner d'une association dont il est membre ?

Sous réserve d'une clause valide d'adhésion syndicale obligatoire inscrite à la convention collective, il est possible de démissionner d'une association en tout temps. Cette démission doit être faite par écrit et transmise à l'association dont on désire se retirer. Toutefois, si une telle démission survient après le dépôt de la requête en accréditation, elle ne sera pas considérée pour le calcul du caractère représentatif de l'association.

24. Comment un groupe de salariés d'une entreprise peut-il se syndiquer et ainsi bénéficier de divers aspects du Code du travail ?

Une fois l'association formée, celle-ci cherchera à recruter une majorité de membres chez un groupe de salariés pour pouvoir déposer une requête en accréditation à la Commission des relations du travail. Le dépôt de cette requête doit préalablement avoir fait l'objet d'une résolution de l'association prise en assemblée générale. L'acceptation de cette requête permettra à l'association d'exercer d'autres droits prévus au Code (négociation collective, conclusion de conventions collectives, arbitrage de différends ou de griefs, grève).

25. À quel moment peut être demandée une accréditation pour représenter un groupe de salariés non représentés par un syndicat ?

Cette demande peut avoir lieu en tout temps. Soulignons que le dépôt d'une requête pour représenter un groupe de salariés non représentés bloque toute autre requête visant, en tout ou en partie, les mêmes salariés, sauf si cette seconde requête est déposée la même journée à la Commission des relations du travail [a. 27.1].

26. Quand peut-on déposer une requête en accréditation pour représenter un groupe de salariés qui est déjà accrédité ?

À certaines périodes déterminées par le Code, une association accréditée peut être remplacée par une autre association. En effet, si un syndicat est déjà accrédité, différents délais permettent le « maraudage », soit une requête en accréditation visant en tout ou en partie un groupe de salariés déjà accrédité, selon les diverses situations décrites à l'article 22 du Code du travail.

27. Que doit contenir une requête en accréditation ?

Une requête en accréditation doit être accompagnée d'une résolution de l'association, des formulaires d'adhésion des salariés au syndicat (cartes de membre), comporter une description du groupe de salariés que l'association souhaite représenter et contenir les différents éléments requis par règlement [a. 25 al.2 et 36.1 du Code et Règlement sur l'exercice du droit d'accréditation conformément au Code du travail].

*Débat sur la requête en accréditation***28. Une association doit-elle aviser l'employeur qu'elle a déposé une requête en accréditation ?**

Non. C'est à la Commission des relations du travail que revient la responsabilité d'aviser l'employeur, sur réception d'une requête en accréditation de la part d'une association [a. 27]. La Commission tient d'ailleurs un registre public de toutes les requêtes en accréditation déposées au Québec [a. 25 al. 1].

29. Que doit faire l'employeur une fois qu'il est avisé par la Commission des relations du travail qu'une association a déposé une requête pour représenter un groupe de salariés de son entreprise ?

Le jour ouvrable suivant la réception de cet avis, l'employeur doit afficher une copie de la requête en accréditation dans un endroit bien en vue. Il doit également afficher la liste complète des salariés visés par la requête en accréditation, en transmettre une copie à l'association et en garder une copie pour l'agent de relations du travail, et ce, dans les cinq jours suivant la réception de la requête [a. 25 al.3].

30. Un employeur peut-il modifier les conditions de travail des salariés visés par une requête en accréditation ?

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail d'une partie ou de l'ensemble du groupe de salariés visé par la requête en accréditation [a. 59] dès le dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé. L'employeur ne peut pas non plus s'entendre directement avec les salariés à ce sujet. Seule l'association accréditée ou l'association ayant déposé une requête en accréditation peut consentir à une modification des conditions de travail. L'employeur peut toutefois administrer son entreprise dans le respect des politiques générales fixées avant la requête en accréditation.

31. Comment la Commission des relations du travail enquête-t-elle au sujet de la description de l'unité de négociation proposée et du caractère représentatif, à plus de 50 %, de l'association de salariés ?

Sur réception de la requête en accréditation, la Commission des relations du travail mandate un agent de relations du travail pour enquêter sur ces deux questions. Pour ce faire, l'agent dispose de pouvoirs d'enquête auprès de l'association, de l'employeur et des salariés. Il peut, par exemple, s'entretenir avec les salariés, consulter les livres et archives de l'association ou encore demander la liste des salariés d'un employeur.

32. Qui peut intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation ?

Le syndicat et l'employeur peuvent intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation et des personnes qu'elle vise. Les salariés ne sont pas partie à ce débat [a. 32].

33. Que doit faire l'employeur en cas de désaccord avec l'association au sujet de la description de l'unité appropriée ?

Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'unité proposée par l'association, il dispose de quinze jours, à compter de la réception de la requête en accréditation, pour en donner les raisons par écrit à l'agent de relations du travail et pour proposer une autre unité qu'il considère appropriée. L'agent de relations du travail fera alors un rapport en ce sens à la Commission des relations du travail.

34. Qui décide de l'accréditation en cas de désaccord de l'employeur au sujet de la description de l'unité de négociation proposée par le syndicat ou concernant certains salariés visés ?

Cela dépend de l'importance du désaccord en ce qui a trait au caractère représentatif de l'association.

Si le désaccord de l'employeur n'a pas de conséquences sur le caractère représentatif de l'association (si l'agent de relations du travail considère que l'association ne perdra pas son caractère représentatif, peu importe la décision relative au désaccord), l'agent peut accréditer l'association. Un commissaire de la Commission des relations du travail tranchera quant à lui le différend sur la description de l'unité ou sur certains salariés visés [a. 28 par. d) et d.1)].

En revanche, si le désaccord de l'employeur risque de faire perdre à l'association de salariés son caractère représentatif, c'est un commissaire qui, au nom de la Commission, tranchera la question, selon une méthode d'enquête quasi judiciaire à l'issue de laquelle il accordera ou refusera l'accréditation.

35. Qui peut intervenir au sujet du caractère représentatif d'une association ?

Seuls le syndicat et les salariés visés peuvent intervenir à propos du caractère représentatif d'une association. L'employeur ne peut se prononcer sur les questions d'adhésions à un syndicat, en raison notamment de la protection du secret d'appartenance d'une personne à une association de salariés [a. 32].

36. Quelles sont les conditions pour qu'une requête en accréditation soit accordée par un agent de relations du travail ?

Si l'agent de relations du travail conclut que l'association regroupe la majorité absolue des salariés de l'unité de négociation visée chez un employeur et qu'il y a entente entre l'employeur et le syndicat sur le groupe qu'elle vise, il peut accréditer l'association sur-le-champ [a. 28 par. a)].

Par ailleurs, si l'association regroupe entre 35 % et 50 % des salariés et qu'elle s'entend avec l'employeur sur la description de l'unité appropriée, l'agent de rela-

tions du travail procède à un vote au scrutin secret. Il accrédite alors l'association si elle obtient la majorité des voix exprimées. Tous les salariés sont tenus de voter [a. 38], à moins d'avoir une excuse légitime. À défaut d'accorder l'accréditation, l'agent doit faire rapport à la Commission des relations du travail [a. 28 par. b)].

En cas de requête simultanée par plus d'une association ou lorsqu'une association est déjà accréditée, des règles particulières de vote existent [a. 28 par. e) et 37.1]. Soulignons qu'un groupe de salariés ne peut être représenté que par une seule association [a. 43].

Le tableau 2 présente les situations pouvant mener à l'acceptation d'une requête en accréditation par un agent de relations du travail.

37. Si l'association n'obtient pas l'accréditation à la suite d'une requête, peut-elle demander de nouveau l'accréditation dans les jours qui suivent ?

Non. Elle doit attendre un délai minimal de trois mois avant d'effectuer une nouvelle requête visant l'accréditation de ce groupe de salariés [a. 40].

Fonctionnement de l'accréditation

38. À quoi donne droit l'accréditation ?

L'accréditation assure à une association le monopole de représentation de l'ensemble des salariés membres d'une unité de négociation, qu'ils aient adhéré ou non au syndicat. Ainsi, dès l'obtention de l'accréditation, le syndicat peut envoyer un avis de négociation à l'employeur. À l'expiration du délai prévu dans cet avis (voir les questions 46 à 49), l'employeur est dans l'obligation de négocier de bonne foi une convention collective avec le syndicat nouvellement accrédité. De plus, si l'association formule une telle demande, l'employeur doit retenir une cotisation syndicale sur la paie des salariés visés par une accréditation et la remettre à l'association, que les salariés visés par cette retenue sur le salaire soient membres ou non de l'association [a. 47]. Ce mécanisme de retenue des cotisations est communément appelé « formule Rand ».

Rappelons par ailleurs qu'il est interdit à un employeur de modifier les conditions de travail de ses salariés sans l'autorisation de l'association accréditée tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé. Ainsi, dès le dépôt de la requête en accréditation, tous les salariés visés par celle-ci, qu'ils soient membres ou non du syndicat, ne peuvent plus négocier directement avec l'employeur leurs conditions de travail.

39. Quelles sont les obligations de l'association accréditée ?

Elle se doit d'offrir un traitement équitable et de représenter de bonne foi, sans discrimination, négligence ou arbitraire, tous les salariés compris dans une unité de négociation, qu'ils soient membres du syndicat ou non [a. 47.2].

Cela ne signifie pas que le syndicat doit aller en arbitrage dès qu'un salarié lui signale un grief potentiel. Il doit toutefois agir de bonne foi et analyser la situation. La gravité de la sanction imposée au salarié par l'employeur, par exemple en cas de suspension de longue durée ou de congédiement, les chances de succès du grief et les intérêts des autres salariés doivent notamment être considérés par le syndicat.

40. Existe-t-il un recours contre une association qui ne respecte pas son devoir de représentation ?

Oui. Si un salarié, victime d'une sanction disciplinaire ou d'un renvoi de la part de son employeur, considère que son syndicat ne respecte pas son devoir de représentation, il dispose de six mois pour soumettre par écrit une plainte à la Commission des relations du travail afin qu'elle ordonne que sa réclamation soit entendue par un arbitre [a. 47.3].

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la Commission peut également entendre toute plainte d'un salarié alléguant qu'un syndicat n'a pas respecté son devoir de représentation, même si le manquement allégué au devoir de représentation syndicale survient autrement qu'en contexte de sanction disciplinaire ou de renvoi. Le salarié devra déposer cette plainte à l'intérieur d'un délai de six mois [a. 116]. La Commission pourra notamment accorder des dommages-intérêts au salarié ou ordonner au syndicat de cesser d'agir de mauvaise foi (voir la question 128 pour un aperçu des différents pouvoirs de la Commission).

41. Une fois un syndicat accrédité, peut-il être remplacé ou disparaître ?

Oui. Comme nous l'avons signalé à la question 26, le syndicat accrédité peut être remplacé par une autre association à certaines périodes déterminées dans le Code. Au cours des mêmes périodes, il peut aussi être révoqué, à la demande de l'employeur, d'un autre syndicat ou de tout salarié compris dans l'unité de négociation qui constate que le syndicat en place ne représente plus la majorité des salariés membres d'une unité de négociation ou qu'il a cessé d'exister [a. 41].

Les différents délais pour effectuer une requête en accréditation, présentés au tableau 1, s'appliquent également pour une demande de révocation d'accréditation.

42. Que se passe-t-il une fois que l'accréditation est révoquée ?

La disparition de l'accréditation par révocation empêche le renouvellement de la convention collective conclue et fait perdre à l'association tous les droits et avantages découlant de la convention collective et de l'accréditation [a. 44].

43. Un salarié non membre d'un syndicat a-t-il les mêmes droits qu'un salarié membre ?

Non. Il ne peut pas prendre part à un vote de grève ni à un vote sur l'acceptation ou le refus d'une convention collective [a. 20.3]. Par contre, l'obligation de représentation du syndicat (voir les questions 39 et 40) vise à la fois les salariés membres et les salariés non membres.

44. Qu'arrive-t-il si une mésentente survient quant à la portée de l'accréditation ?

Une partie peut, en tout temps, demander à la Commission des relations du travail de se prononcer sur le statut de salarié d'une personne, sur son appartenance à une association ou à une unité de négociation. Toute autre question relative à l'accréditation peut également être tranchée par la Commission des relations du travail [a. 39].

45. Qu'arrive-t-il d'une accréditation ou d'une convention collective en cas de vente d'entreprise ou de concession partielle d'entreprise ?

L'article 45 du Code du travail prévoit ce qu'il advient de la convention collective et de l'accréditation en cas de vente ou de concession partielle d'entreprise (cette dernière notion est souvent assimilée à la sous-traitance). Le principe de base est qu'une transaction de cette nature n'invalide ni l'accréditation, ni la convention collective, ni toute procédure relative à cette accréditation ou cette convention.

Dans le cas d'une transaction de la nature d'une vente d'entreprise, l'accréditation et la convention collective, de même que toute procédure leur étant relative, se retrouvent chez l'employeur ayant acquis l'entreprise de l'employeur précédent.

Dans une situation de concession partielle d'entreprise, l'accréditation syndicale ne liera le nouvel employeur que si, en plus des fonctions ou du droit d'exploitation, la transaction transfère au nouvel employeur la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise cédée. Toutefois, à la différence d'une vente d'entreprise, la convention collective (si elle est en vigueur) expirera chez ce nouvel employeur le jour de la prise d'effet de la concession partielle d'entreprise [a. 45.2 par. 1°]. Le syndicat et le nouvel employeur seront alors en droit d'entamer une nouvelle négociation collective en respectant des modalités particulières relativement à l'envoi de l'avis de négociation (voir les questions 47 et 49).

Par ailleurs, le syndicat et l'employeur peuvent s'entendre spécifiquement pour ne pas demander à la Commission des relations du travail d'appliquer l'article 45 pour une concession partielle en particulier [a. 45.2 par. 2°].

La Commission des relations du travail dispose de pouvoirs importants pour régler toute difficulté d'application découlant de ces questions. Elle peut notamment fusionner des unités de négociation, décrire ou modifier une accréditation existante, accorder une accréditation demandée, déterminer la convention collective qui reste en vigueur lorsqu'il en existe déjà une chez le nouvel employeur ou décider de modalités particulières si une concession partielle d'entreprise est faite dans le but principal de nuire au syndicat [a. 46].

Négociation collective

Une fois l'accréditation obtenue, le processus de négociation menant à la conclusion d'une convention collective peut être lancé.

46. À quel moment peut s'amorcer une négociation collective ?

La première rencontre de négociation entre un employeur et une association accréditée peut débuter à l'expiration d'un délai d'au moins huit jours prévu dans un avis de négociation envoyé par une des deux parties à l'autre.

47. À quel moment l'avis de négociation peut-il être envoyé ?

Cet avis peut être envoyé dès l'obtention de l'accréditation s'il s'agit d'une première négociation collective. S'il s'agit du renouvellement d'une convention, le syndicat ou l'employeur peut envoyer un avis à son vis-à-vis dès le 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective, à moins qu'une autre date n'y soit prévue. Dans le cas où une convention collective expire le jour de la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise en application des articles 45 et suivants du Code du travail, l'avis peut être envoyé dans les trente jours suivant cette expiration [a. 52].

48. Quel est le contenu et quelles sont les formalités de l'avis de négociation ?

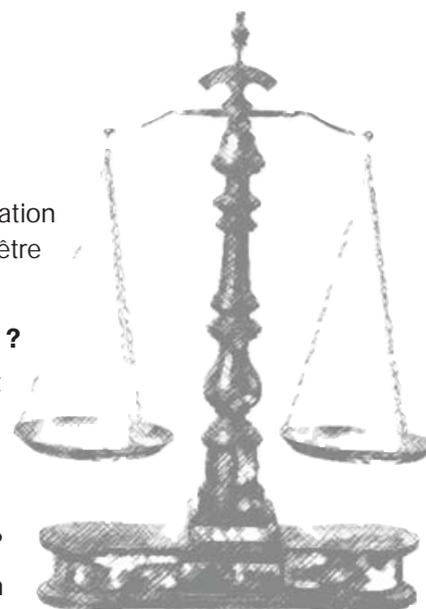
Cet avis doit être écrit et contenir la date, l'heure et le lieu de la première rencontre de négociation [a. 52]. L'avis doit être transmis par télécopieur, courrier recommandé ou huissier [a. 52.1]. La date de l'avis est en effet importante pour déterminer la date à compter de laquelle une grève ou un lock-out peuvent être déclarés [a. 58].

49. Qu'arrive-t-il si aucune des parties n'envoie l'avis de négociation ?

En l'absence de l'envoi d'un avis de négociation par le syndicat ou l'employeur, l'avis est considéré comme ayant été reçu 90 jours après l'obtention d'une première accréditation ou le jour de l'expiration de la convention collective. Dans le cas où une convention collective expire le jour de la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise en application des articles 45 et suivants du Code du travail, l'avis est considéré avoir été reçu le trentième jour suivant cette expiration [a. 52.2]. La négociation pourra alors débuter à l'expiration d'un délai de huit jours à compter du moment où l'avis est considéré comme ayant été reçu [a. 52].

50. Quel comportement doivent adopter les parties à la table de négociation ?

Elles doivent négocier de bonne foi et sans délai injustifié [a. 53]. Si l'une des parties n'adopte pas un tel comportement, son vis-à-vis peut déposer une plainte à la Commission des relations du travail.



51. De quelle manière se déroule la négociation d'une convention collective ?

Le Code ne prévoit pas de mécanisme particulier de négociation, outre le recours possible à la conciliation.

52. En cas de difficulté de négociation, y a-t-il de l'aide disponible ?

À toute phase des négociations, l'employeur ou le syndicat peut demander au ministre du Travail de nommer un conciliateur pour aider les parties à s'entendre [a. 54]. Le ministre désigne un conciliateur sur réception de la demande d'une partie. Par ailleurs, le ministre peut, exceptionnellement, désigner un conciliateur de sa propre initiative [a. 55].

53. Comment faire une demande de conciliation ?

La demande de conciliation se fait par un avis demandant au ministre du Travail la nomination d'un conciliateur. Une copie de cet avis doit être transmise le même jour à l'autre partie [a. 54].

54. Une partie peut-elle refuser de participer à une séance de conciliation ?

Non. Les parties sont tenues d'assister à toutes les rencontres convoquées par le conciliateur [a. 56].

55. Y a-t-il des situations où la conciliation est obligatoire ?

Les parties ne sont jamais obligées de demander la conciliation. Par contre, s'il s'agit de la négociation d'une première convention collective, la conciliation est une étape obligatoire avant de demander l'arbitrage d'un différend au ministre du Travail [a. 93.1].

56. Quel est le rôle et quels sont les pouvoirs du conciliateur ?

Le conciliateur a pour fonction d'aider les parties à régler un différend et à conclure une entente. Il peut formuler des suggestions quant à la forme ou au fond de la négociation, mais il ne peut rien leur imposer à cet égard.

57. Qui paie les frais de conciliation ?

Le ministère du Travail assume les frais de conciliation dans ses bureaux de Québec et de Montréal. Ailleurs, des frais de location de salle peuvent s'appliquer.

58. Le ministère du Travail met-il des outils d'information à la disposition des parties pour faciliter la négociation d'une convention collective ?

Oui. Des résumés des conventions collectives négociées et signées au Québec dans des unités de négociation de plus de cinquante salariés sont rédigés et présentés mensuellement dans le site Internet du ministère du Travail. Par ailleurs, le Ministère publie diverses autres statistiques, dont l'indice de croissance des taux de salaires négociés chez certaines entreprises⁴, produit sur une base trimestrielle, ainsi que le Bilan annuel des relations du travail, afin d'offrir des informations qui peuvent être utiles à la négociation.

4. L'ensemble de référence de cette étude est constitué des unités de négociation dont la convention collective s'applique à 100 salariés cols bleus et plus ou à 50 salariés cols blancs et plus.

59. Que peut faire un employeur si, en cours de négociation, il considère que son offre pourrait être acceptée par les salariés si le syndicat acceptait de la leur soumettre ?

Une fois par phase de négociation d'une convention collective, l'employeur peut demander à la Commission des relations du travail d'ordonner au syndicat de soumettre les dernières offres de l'employeur sur les points encore en litige aux salariés, afin qu'ils puissent voter par scrutin secret sur l'acceptation ou le refus de ces offres. La Commission accordera cette demande seulement si elle considère que cela est de nature à favoriser la conclusion d'une convention collective [a. 58.2]. Ce scrutin secret doit se tenir sous la surveillance de la Commission des relations du travail et selon les règles qu'elle fixe.

Arbitrage de différend

Malgré la promptitude et la bonne foi qu'elles doivent démontrer dans une négociation, il arrive que les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le contenu de la convention collective. Le Code prévoit alors la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage. L'arbitre qui entendra la cause aura alors le pouvoir de rendre une sentence arbitrale qui aura tous les effets d'une convention collective entre les parties. Cette sentence couvrira les mêmes conditions de travail qu'une convention collective.



Il faut cependant distinguer la situation applicable lors de l'arbitrage d'une première convention collective de celle qui survient lors du renouvellement d'une convention, puisque le processus d'arbitrage diffère selon qu'il s'agit de l'une ou l'autre de ces éventualités. Dans le cas d'une première convention collective [a. 93.1 à 93.9], une seule partie peut demander l'arbitrage alors que, dans le cas d'un renouvellement [a. 74 à 93], il s'agit d'arbitrage dit volontaire puisque la demande doit être conjointe.

Des règles particulières d'arbitrage des différends visant des policiers ou des pompiers existent également mais elles ne sont pas traitées dans le présent document [a. 94 à 99.11].

60. Qu'est-ce qu'un différend ?

Un différend survient lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre au cours de la négociation d'une première convention collective, lors du processus de renouvellement d'une convention ou à l'occasion de sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant. Cette mésentente peut porter sur l'ensemble ou sur une partie seulement de la convention collective.

Arbitrage d'une première convention collective

61. Qu'arrive-t-il en cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur au moment des négociations visant la signature d'une première convention collective ?

Il y a d'abord une phase de conciliation qui, si elle s'avère infructueuse, peut déboucher sur une demande d'arbitrage adressée par écrit au ministre du Travail par l'une des parties. En effet, l'arbitrage d'une première convention collective doit obligatoirement être précédé d'une phase de conciliation. La partie qui demande l'arbitrage au ministre doit transmettre en même temps une copie de sa demande à l'autre partie [a. 93.1 et 93.2]. De plus, la demande d'arbitrage de première convention n'a pas à être conjointe.

62. Que se passe-t-il une fois la demande adressée au ministre ?

Si le ministre du Travail conclut au caractère infructueux de la conciliation, il peut charger un arbitre de tenter de régler le différend. Les parties disposeront alors de dix jours pour choisir un arbitre (voir la question suivante).

Dans un premier temps, l'arbitre nommé doit décider s'il déterminera ou non le contenu de cette première convention collective par une sentence arbitrale. Il prendra cette décision en évaluant notamment l'ampleur du désaccord entre les parties. Si l'arbitre nommé considère qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable, il les avise et avise le ministre de sa décision de trancher le conflit par un arbitrage [a. 93.4].

63. Qui choisit l'arbitre à l'occasion de l'arbitrage d'une première convention collective ?

Si le ministre décide de déférer le différend à l'arbitrage, les parties disposeront alors de dix jours pour choisir un arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le choix de l'arbitre est fait par le ministre à partir d'une liste dressée annuellement [a. 77].

64. Qui assume les frais d'arbitrage d'une première convention collective ?

Les frais d'arbitrage d'une première convention collective sont assumés directement par le ministère du Travail.

65. Qu'arrive-t-il en cas d'entente sur certains points pendant le processus d'arbitrage d'une première convention collective ?

Les parties peuvent en tout moment s'entendre sur l'une des questions faisant l'objet d'une mésentente. L'arbitre doit alors traduire le contenu de cette entente dans sa décision [a. 93.7].

Arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective

66. En cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur pendant les négociations relatives au renouvellement d'une convention collective, peut-il y avoir arbitrage de différend ?

Malgré que le recours à la conciliation, à la grève ou au lock-out soit plus fréquent en pratique, les parties peuvent, d'un commun accord, faire trancher leur différend par un arbitre qui rendra une décision ayant la même valeur qu'une convention collective. Contrairement à l'arbitrage d'une première convention collective, la conciliation n'est pas une étape obligatoire avant de soumettre un différend à l'arbitrage.

67. L'arbitrage en vue du renouvellement d'une convention collective a-t-il lieu automatiquement dès qu'une demande est déposée ?

Sous réserve de recours devant la Commission des relations du travail (révocation d'accréditation, article 45, suspension des négociations), comme cette demande est volontaire et conjointe des parties, le déféré à l'arbitrage par le ministre est automatique [a. 75].

68. Comment effectuer une demande pour la nomination d'un arbitre ?

Il faut que les parties adressent une demande d'arbitrage par écrit au ministre du Travail, qui défère ensuite le différend à l'arbitrage [a. 74 et 75].

69. Qui choisit l'arbitre à l'occasion de l'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective ?

Une fois le différend soumis à l'arbitrage par le ministre, les parties disposent de dix jours pour choisir un arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministre choisira l'arbitre à partir d'une liste dressée annuellement [a. 77].

70. Qui assume les frais d'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective ?

Peu importe le mode de nomination de l'arbitre, les parties assument les frais conjointement et en parts égales.

71. Quels sont les frais d'arbitrage ?

Si le choix de l'arbitre est celui des parties, les frais d'arbitrage seront ceux que l'on retrouve dans la déclaration annuelle de cet arbitre au ministère du Travail. À défaut d'une telle déclaration ou si les parties ne s'entendent pas sur la désignation de l'arbitre qui doit alors être nommé par le ministre, les frais d'arbitrage applicables seront les frais généraux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres. Actuellement, le règlement prévoit que ces frais sont de 120 \$ l'heure. Le Règlement prévoit également diverses dispositions d'ordre pécuniaire. Par exemple, des dispositions du règlement traitent des frais en cas de remise, de désistement, de déplacement et du nombre d'heures pouvant être réclamées pour la rédaction de la sentence. Soulignons finalement qu'il existe des modes d'arbitrage prévoyant une rémunération forfaitaire.

Dispositions communes aux deux types d'arbitrage de différend

72. Quel est l'effet du début de l'arbitrage du différend sur les relations entre les parties ?

Le recours à la grève ou au lock-out devient interdit [a. 58] dès que l'arbitre informe les parties et le ministre qu'il a décidé de trancher le conflit par un arbitrage (première convention collective) [a. 93.5] ou dès la décision du ministre de soumettre le différend à l'arbitrage lorsque les parties déposent une demande conjointe d'arbitrage (renouvellement de convention collective) [a. 75].

73. Quelle est la procédure d'arbitrage d'un différend ?

La procédure est celle que l'arbitre juge appropriée. Il doit éviter tout délai injustifié dans le processus [a. 81].

74. Quels sont les critères dont un arbitre peut tenir compte dans sa sentence ?

L'arbitre peut notamment tenir compte des conditions de travail applicables chez des entreprises semblables et celles visant les autres salariés de l'entreprise [a. 79]. Il doit aussi rendre sa décision en toute équité et justice. Par ailleurs, il tient compte de toute entente entre les parties (voir la question 65).

75. De quel délai dispose l'arbitre pour rendre sa sentence arbitrale de différend ?

En principe, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante jours suivant la fin de la dernière séance d'arbitrage [a. 90]. Ce délai peut toutefois être prolongé par le ministre du Travail.

76. Quelle est la durée d'une sentence arbitrale de différend ?

Elle est d'une durée d'un à trois ans [a. 92].

77. Quel est l'effet d'une sentence arbitrale de différend ?

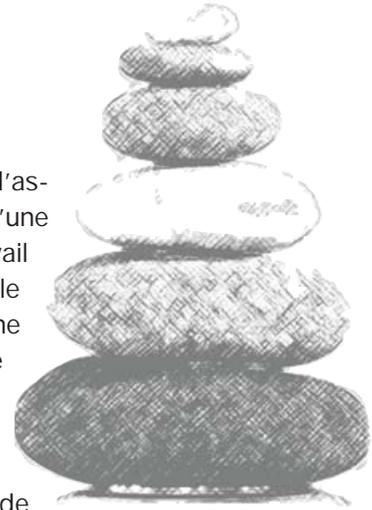
Elle a le même effet qu'une convention collective signée entre les parties [a. 93].

78. Une sentence arbitrale de différend peut-elle être modifiée, révisée ou rectifiée ?

Comme une sentence arbitrale de différend a le même effet qu'une convention collective, elle peut être modifiée ou révisée par une entente entre les parties, comme le serait une convention collective. De plus, l'arbitre peut corriger toute erreur d'écriture ou de calcul qu'il aurait faite dans sa décision [a. 91.1].

Convention collective

La finalité première du processus d'accréditation issu du droit d'association des salariés est de parvenir à la conclusion d'une convention collective de travail régissant les conditions de travail des salariés d'un employeur. Cette entente collective, applicable à l'ensemble des salariés actuels ou futurs compris dans une unité de négociation, remplace les contrats individuels de travail que pourraient avoir les salariés faisant partie de l'unité de négociation visée par la convention collective. Rappelons par ailleurs que l'employeur ne peut non plus modifier unilatéralement les conditions de travail d'une partie ou de l'ensemble de ses salariés (voir la question 30).



79. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Il s'agit d'une entente concernant les conditions de travail (voir la question 82) applicables aux salariés d'un employeur.

Champ d'application et contenu d'une convention collective

80. Peut-il y avoir plus d'une convention collective dans une entreprise ?

Oui, dans la mesure où il y a plusieurs unités de négociation. Toutefois, il ne peut y avoir plus d'une convention par unité de négociation. Ainsi, dans une entreprise pour laquelle une accréditation visant « tous les salariés de l'entreprise » a été obtenue, il ne pourrait y avoir qu'une seule convention collective [a. 67].

81. Les salariés embauchés après la signature de la convention collective y sont-ils assujettis ?

Oui [a. 67].

82. Sur quels sujets peut porter une convention collective ?

Une convention collective vise généralement l'ensemble des conditions de travail des salariés, que ce soit le salaire, les vacances, les jours fériés, le régime de retraite, les congés parentaux, les horaires ou les assurances collectives. Elle contient aussi diverses autres clauses, comme les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté.

83. Une convention collective peut-elle contenir n'importe quelle disposition relative aux conditions de travail ?

Non. Une convention collective ne peut aller à l'encontre de l'ordre public. Par exemple, elle ne peut aller à l'encontre des lois et ne peut pas avoir un effet discriminatoire envers certaines catégories de personnes en raison de leur sexe, langue, orientation sexuelle, origine ethnique, religion, etc. Elle ne peut pas non plus

contenir de clauses de disparités de traitement (clauses « orphelin ») fondées uniquement sur la date d'embauche [a. 87.1 de la Loi sur les normes du travail]. Par ailleurs, une condition de travail inférieure à celles prévues à la Loi sur les normes du travail serait considérée comme inexistante [a. 62 du Code et a. 93 et 94 de la Loi sur les normes du travail].

84. Qui a le pouvoir de déterminer les règles applicables aux sujets n'étant pas traités dans la convention collective ?

Sauf disposition contraire dans la convention collective, c'est à l'employeur que revient ce pouvoir, appelé aussi droit de gérance. L'employeur peut en effet décider des normes applicables si un sujet (par exemple, l'utilisation d'Internet ou du stationnement) n'a pas fait l'objet de clauses dans la convention collective.

85. Quelle peut être la durée d'une convention collective ?

Une convention collective doit être d'une durée minimale d'un an. Il n'y a pas de durée maximale, à l'exception d'une première convention collective qui est d'une durée maximale de trois ans. Une convention collective dont la durée n'est pas spécifiée est présumée être d'une durée d'un an [a. 65 et 66]. Tout intéressé dispose d'un recours devant la Commission des relations du travail pour en faire déterminer la date d'échéance [a. 52.2]. Notons par ailleurs que plusieurs conventions de longue durée comportent une clause de réouverture sur les aspects monétaires.

86. Quelle est l'importance de la durée de la convention collective ?

La détermination de la durée d'une convention collective est très importante puisqu'elle sert à calculer divers autres délais en vertu du Code, dont les périodes de maraudage et les avis de négociation.

87. Qu'advient-il de la convention collective lorsqu'il y a un changement de syndicat avant sa date d'expiration ?

Lorsqu'un syndicat en remplace un autre à la suite d'une requête en accréditation visant le même groupe, il peut poursuivre l'application de la convention collective signée par le syndicat précédent ou décider d'y mettre fin et de commencer une nouvelle phase de négociation [a. 61].

Validité de la convention collective

88. À quel moment une convention collective entre-t-elle en vigueur ?

Elle entre en vigueur à compter de son dépôt en deux exemplaires à la Commission des relations du travail. Toutefois, sa validité est rétroactive à la date de sa signature ou à toute autre date mentionnée à cet effet dans la convention [a. 72].

89. Y a-t-il des conditions de forme à une convention collective ?

Oui. Une convention collective doit être écrite [a. 1d)] et rédigée en français [Charte de la langue française, a. 43]. Par ailleurs, la partie qui effectue le dépôt de la convention collective à la Commission des relations du travail doit indiquer à ce moment le nombre de salariés visés par la convention. Certaines autres formalités sont prévues par règlement [Règlement sur l'exercice du droit d'association, a. 42].

90. Quelles sont les conditions pour qu'une convention collective soit reconnue comme telle ?

Il y a quatre conditions principales pour qu'une convention collective soit reconnue :

1. Il faut une entente entre les deux parties.
2. Il faut que les salariés membres de l'unité de négociation se prononcent en assemblée, par vote majoritaire au scrutin secret, sur l'acceptation de cette convention [a. 20.3].
3. Il faut que les parties patronale et syndicale signent la convention.
4. Il faut que l'une des deux parties dépose cette convention à l'un des bureaux de la Commission des relations du travail à Québec ou à Montréal.

91. Quelles sont les conséquences si les conditions de reconnaissance d'une convention collective ne sont pas remplies ?

Si les conditions de reconnaissance mentionnées à la question précédente ne sont pas remplies, il y a diverses conséquences :

1. Sans entente entre les parties, seule la procédure de vote sur les dernières offres faites par l'employeur permet la conclusion d'une convention collective (voir la question 59).
2. L'absence de vote par scrutin secret permet à tout membre de l'association de déposer une plainte pénale [a. 20.3 et 148].
3. Il en est de même pour l'absence de signature de la convention.
4. Quant à l'omission de la déposer à la Commission des relations du travail, cela retarde son entrée en vigueur. Signalons aussi que, si une convention collective n'est pas déposée en deux copies originales ou certifiées conformes à l'original dans les soixante jours suivant sa signature, cela ouvre une période de maraudage pour l'unité de négociation visée [a. 72].

92. Les annexes ou les lettres d'entente font-elles partie de la convention collective ?

Oui et elles en ont le même effet, à la condition qu'elles soient déposées à la Commission des relations du travail [a. 72].

93. Quand les modifications en cours de convention entrent-elles en vigueur ?

Elles entrent en vigueur selon le même procédé que la convention collective, soit à compter de leur dépôt en deux exemplaires à la Commission des relations du travail [a. 72]. Soulignons que toute modification doit suivre le même cheminement que l'adoption de la convention originale et est sujette aux mêmes conséquences (voir les questions 90 et 91).

Consultation et accès à la convention collective

94. Qui a accès à la convention collective signée chez une entreprise une fois qu'elle a été déposée à la Commission des relations du travail ?

Une convention collective est un document public accessible à tous.

95. Comment est-il possible de consulter ou d'obtenir copie des conventions collectives qui sont en vigueur au Québec ?

Les copies de toutes les conventions collectives en vigueur au Québec peuvent être consultées aux bureaux du ministère du Travail à Québec. Il est également possible d'en obtenir copie sur place ou en joignant le Service d'aide à la clientèle du ministère du Travail. Certains frais de reprographie sont applicables.

Arbitrage de grief

Le Code du travail prévoit une manière souple de régler les mésententes portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective. Cette méthode est l'arbitrage de grief. Il appartient à l'employeur ou au syndicat (et dans quelques cas au salarié) de se prévaloir de ce mécanisme de règlement des conflits.



96. Une fois une convention collective conclue, qu'arrive-t-il en cas de mésentente sur son interprétation ?

L'employeur ou le syndicat peut déposer un grief, qui est une mésentente sur l'application d'une convention collective ou sur son interprétation. Dès que le droit réclamé découle de la convention collective, l'arbitrage de grief est le forum compétent. Toutefois, la majorité des conventions collectives prévoient un mécanisme interne de règlement des griefs, préalable à son audition par un arbitre. Un grief prend souvent sa source d'une plainte que fait un salarié, mais c'est au syndicat de décider d'y donner suite ou non. En pratique, le grief patronal est moins fréquent que le grief syndical.

97. D'autres sujets peuvent-ils conduire à l'arbitrage de grief ?

Oui. Les parties peuvent décider, dans la convention collective, que la procédure de grief s'appliquera au règlement des conflits portant sur l'ensemble des conditions de travail, même si elles ne sont pas spécifiées dans la convention [a. 102]. De plus, le Code du travail prévoit qu'une mésentente portant sur le maintien des conditions de travail tant qu'il n'y a pas grève ou lock-out (voir la question 30) ou portant sur le rappel d'un salarié à la fin d'un tel conflit (voir la question 123) donne ouverture à la procédure de grief, peu importe le contenu de la convention collective à cet égard [a. 100.10 et 110.1].

98. Un salarié peut-il présenter lui-même un grief devant un arbitre ?

En principe, c'est le syndicat qui décide de porter ou non un grief en arbitrage. Toutefois, lorsque cela est expressément prévu dans la convention collective ou à l'occasion de certaines situations exceptionnelles, comme en cas de connivence entre l'employeur et le syndicat ou de mauvaise foi du syndicat, le salarié peut soumettre lui-même son grief à l'arbitrage.

99. Existe-t-il un recours contre un syndicat qui refuse sans raison valable de soumettre le grief d'un salarié à l'arbitrage ?

Oui (voir la question 40).

100. Quel est le délai pour présenter un grief ?

C'est la convention collective qui prévoit ce délai. Toutefois, ce délai ne peut être inférieur à quinze jours [a. 100.0.1]. En l'absence de délai prévu à la convention collective, les parties disposent de six mois à compter du jour où la cause du grief s'est manifestée pour présenter un grief [a. 71].

101. Qui choisit l'arbitre de grief ?

Il existe trois façons possibles de choisir un arbitre de grief [a. 100]. Dans un premier temps, la convention peut prévoir quel arbitre entendra le litige. À défaut de se prévaloir de ce mode de sélection ou en l'absence de modalités précises dans la convention, les parties peuvent s'entendre sur un arbitre en particulier. Enfin, dans l'impossibilité de s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande peut être adressée au ministre du Travail pour qu'il nomme un arbitre choisi parmi une liste dressée annuellement et comportant une centaine de personnes [a. 77].

102. Qui assume les frais d'arbitrage de grief ?

Peu importe le mode de nomination de l'arbitre, les parties assument les frais d'arbitrage conjointement et en parts égales, à moins d'entente contraire dans la convention collective.

103. Quels sont les frais d'arbitrage ?

Un peu comme en ce qui concerne l'arbitrage de différend, si le choix de l'arbitre est celui des parties, les frais d'arbitrage seront ceux faisant l'objet de la déclaration de cet arbitre au ministère du Travail. En l'absence d'une telle déclaration annuelle ou si les parties ne s'entendent pas sur la désignation de l'arbitre qui doit alors être nommé par le ministre, les frais d'arbitrage applicables seront les frais généraux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres. Soulignons finalement qu'il existe des modes d'arbitrage prévoyant une rémunération forfaitaire.

104. Quelle est la procédure applicable à l'arbitrage d'un grief ?

À moins de règles particulières prévues à la convention collective, c'est l'arbitre nommé qui détermine la procédure appropriée [a. 100.2]. Il peut notamment entendre les témoins des parties et les convoquer à une conférence préparatoire. Il doit procéder le plus rapidement possible, tout en respectant les règles de justice naturelle (permettre aux parties de se faire entendre, agir de façon impartiale, etc.).

105. Quels sont les pouvoirs de l'arbitre de grief ?

Les pouvoirs dont dispose un arbitre de grief sont nombreux. Soulignons qu'il peut notamment confirmer, modifier ou annuler une décision disciplinaire imposée par un employeur ou y substituer une décision lui paraissant juste et raisonnable, sauf si la convention collective prévoit une sanction précise pour la faute reprochée. Sa décision peut également avoir pour effet d'imposer le paiement de sommes avec les intérêts au taux légal [a. 100.12].

106. Quel est le délai dont dispose un arbitre de grief pour rendre sa décision ?

L'arbitre doit rendre sa sentence à l'intérieur du délai fixé dans la convention collective. À défaut d'un tel délai, il doit la rendre dans les quatre-vingt-dix jours suivant la fin des séances d'arbitrage (ou le début du délibéré en l'absence de telles séances). Ce délai peut toutefois être prolongé par autorisation des parties [a. 101.5].

107. Une sentence arbitrale de grief peut-elle être portée en appel ?

Non. Il s'agit d'une décision finale qui lie les parties. Seuls des recours civils extraordinaires, comme une requête en révision judiciaire alléguant une erreur manifestement déraisonnable ou une erreur de compétence, peuvent être présentés devant les tribunaux. Il s'agit toutefois de recours exceptionnels et non d'un droit d'appel.

En revanche, l'arbitre peut corriger toute erreur d'écriture ou de calcul que sa décision pourrait comporter [a. 100.12, par. e)].

Grève, lock-out, piquetage et maintien des services essentiels



Des moyens de pression peuvent être exercés, par le syndicat ou l'employeur, pour tenter de contraindre son vis-à-vis à accepter certaines propositions dans le cadre d'une négociation collective. D'une part, le syndicat peut faire grève ou établir des lignes de piquetage. D'autre part, l'employeur peut décréter un lock-out en refusant de continuer de fournir du travail aux salariés avec lesquels il négocie. Dans certaines entreprises de service public ou dans les secteurs public et parapublic, le lock-out est interdit puisque des services essentiels doivent être maintenus pour la sécurité et la santé du public. Le droit de grève dans de telles entreprises fait l'objet de dispositions particulières.

108. Qu'est-ce qu'une grève ?

Une grève est la cessation concertée de travail par un groupe de salariés.

109. Est-il permis aux salariés de diminuer leur production ou de ralentir leurs activités ?

Un ralentissement de travail destiné à limiter la production est interdit [a. 108]. Tant que la grève n'est pas exercée, il est interdit de conseiller à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail [a. 60].

110. Qu'est-ce qu'un lock-out ?

Le lock-out est le refus pour un employeur de fournir du travail à ses salariés dans le but de les contraindre à accepter ses offres [a. 1h)].

Obtention du droit

111. À défaut d'entente entre les parties négociatrices et en l'absence d'arbitrage de différend, y a-t-il nécessairement grève ou lock-out ?

Non. Les parties peuvent cesser temporairement la négociation et continuer d'appliquer les conditions de travail contenues dans la convention collective expirée. Toutefois, neuf mois après l'échéance d'une convention collective, une autre association peut chercher à déplacer celle qui n'a pas convenu d'une nouvelle convention, si aucune grève, lock-out ou arbitrage de différend n'a lieu.

112. À quel moment une grève peut-elle avoir lieu ?

Une grève ne peut avoir lieu qu'à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la réception de l'avis de négociation ou de la date où cet avis est considéré avoir été reçu (voir à cet effet la question 49). De plus, une grève ne peut avoir lieu en cours de convention collective, à moins que celle-ci ne comporte une clause de réouverture.

113. Y a-t-il un délai à respecter avant de décréter un lock-out ?

Le lock-out est sujet aux mêmes délais que l'exercice du droit de grève (voir la question précédente).

114. Outre le délai à respecter, quelles sont les formalités à suivre pour déclarer une grève ou un lock-out ?

Un vote de grève doit être tenu pour qu'une grève puisse avoir lieu. Ce vote au scrutin secret, tenu auprès des salariés membres de l'association et compris dans l'unité de négociation dont on souhaite la grève, doit être remporté à la majorité des salariés ayant exercé leur droit de vote [a. 20.2]. La tenue de ce vote doit avoir été annoncée au moins 48 heures à l'avance. Un avis doit également être envoyé au ministre du Travail dans les 48 heures suivant la déclaration d'une grève ou d'un lock-out [a. 58.1]. Cet avis n'est toutefois qu'une formalité et non un critère d'obtention du droit.

115. Que se passe-t-il si les formalités à suivre pour engager une grève ne sont pas respectées ?

En plus d'être susceptible de poursuites de la part de l'employeur (voir la question 121), le syndicat s'expose à des poursuites pénales qui peuvent être intentées en Cour du Québec par un salarié membre de l'association, si les formalités du vote de grève n'ont pas été suivies [a. 20.2 et 148]. De plus, la Commission des relations du travail pourrait rendre une ordonnance enjoignant de cesser d'autoriser ou de participer à une grève [a. 119 par. 4°]. Elle pourrait à cette occasion ordonner le paiement de dommages-intérêts.

116. Y a-t-il des restrictions au droit de grève ou de lock-out lorsqu'une entreprise rend des services essentiels à la population ?

Certaines conditions particulières s'appliquent pour l'exercice du droit de grève des salariés d'une entreprise de service public visée dans un décret gouvernemental (municipalités, transport public, électricité, enlèvement des déchets, etc.) ou d'un établissement de santé. Ils doivent préalablement négocier une entente avec l'employeur sur le maintien des services essentiels en cas de grève. En cas d'absence d'entente, une liste doit être dressée par le syndicat et soumise à l'employeur et au Conseil des services essentiels, qui dispose de nombreux pouvoirs pour en assurer la suffisance et le respect. De plus, l'employeur ne peut imposer de lock-out à ces employés. Un avis préalable d'au moins sept jours doit être donné au ministre du Travail, à l'employeur et au Conseil des services essentiels avant de déclarer une grève.

Exercice du droit

117. Un employeur peut-il engager des personnes en remplacement des salariés en grève ou en lock-out ?

Non. C'est dans le Code du travail, plutôt que dans une « loi anti-briseurs de grève », que se trouvent les dispositions interdisant le recours par un employeur à des briseurs de grève. Plusieurs interdictions sont faites à l'employeur. Il ne peut notamment engager de personnel (cadre ou salarié) après le début de la phase de négociation pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. La même interdiction vaut également pour l'utilisation, dans l'établissement en grève, du personnel d'un autre employeur.

Quant aux salariés d'un autre établissement de l'employeur, ils ne peuvent être affectés à l'établissement en grève ou en lock-out. Par ailleurs, même si un salarié faisant partie de l'unité de négociation en conflit voulait continuer d'effectuer son travail malgré la grève ou le lock-out, il lui serait interdit de le faire et il serait également interdit à l'employeur d'utiliser ses services, dans l'établissement en grève ou ailleurs, à moins d'entente avec le syndicat [a. 109.1].

118. Qui peut travailler dans un établissement touché par une grève ou un lock-out ?

Essentiellement, seuls les cadres de l'établissement en grève et les salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation en grève peuvent continuer à travailler pendant une grève ou un lock-out. Il faut par contre qu'ils aient été embauchés avant la date du début des négociations. Par ailleurs, seuls les cadres peuvent remplir les fonctions de salariés en grève.

119. Que peut faire un employeur lorsque des biens risquent d'être perdus ou détériorés pendant une grève ou un lock-out ?

Le Code permet d'embaucher du personnel uniquement afin de s'assurer que des biens, comme des matières périssables ou de l'équipement de production, ne seront pas perdus ou détériorés. Ce personnel ne peut en aucun cas permettre la continuation de la production et des activités de l'entreprise [a. 109.3].

120. Quels sont les recours dont dispose un syndicat en cas d'utilisation de briseurs de grève par l'employeur ?

Le syndicat peut demander à la Commission des relations du travail de rendre une ordonnance enjoignant l'employeur de cesser d'employer des remplaçants. Par ailleurs, le syndicat peut faire une plainte au ministre du Travail qui dépêchera un enquêteur sur les lieux [a. 109.4]. Au terme de cette enquête, des poursuites pénales peuvent être prises à l'encontre de l'employeur et des briseurs de grève [a. 142.1]. Des amendes allant jusqu'à 1 000 \$ par jour peuvent être imposées.

121. Que peut faire un employeur en cas de grève illégale ?

L'employeur peut déposer une requête demandant à la Commission des relations du travail d'ordonner au syndicat et aux salariés de cesser de participer ou d'autoriser la participation à une telle grève [a. 119 par. 4°]. Des recours pénaux peuvent également être exercés à l'encontre des salariés et des dirigeants syndicaux [a. 142]. De fortes amendes allant de 25 \$ à 100 \$ par jour pour un salarié, de 1 000 \$ à 10 000 \$ par jour pour un dirigeant syndical et de 5 000 \$ à 50 000 \$ par jour pour une association de salariés peuvent être imposées pour la déclaration, la provocation ou la participation à une grève illégale.

122. Quelle action met généralement fin à une grève ou un lock-out ?

La grève ou le lock-out se terminent habituellement par l'acceptation d'une convention collective par les salariés et par sa signature. Un protocole de retour au travail est généralement conclu à cette occasion. La décision d'un arbitre de différend de procéder à l'arbitrage y met également fin.

123. Qu'est-ce qu'un protocole de retour au travail ?

Un protocole de retour au travail est une entente entre l'employeur et le syndicat visant à ce que le retour au travail se fasse dans le meilleur climat possible. Cette entente peut notamment prévoir l'abandon de poursuites judiciaires ou de griefs, l'ordre de rappel des salariés au travail ou ce qu'il advient de certains droits des salariés, tels que l'accumulation de l'ancienneté ou des périodes de vacances, pendant la grève. Il n'est pas obligatoire de conclure un tel protocole puisque le Code du travail n'en traite pas. Le Code prévoit cependant qu'au terme d'une grève ou d'un lock-out un salarié a droit à retrouver son emploi de préférence à toute autre personne [a. 110.1].

124. Le piquetage est-il protégé par le Code ?

Le Code du travail ne traite pas du piquetage. Ce sont les tribunaux, souvent par le recours à une injonction de la part de l'employeur, qui ont défini certaines limites à ce droit. En règle générale, le piquetage pacifique, non assorti d'intrusion, d'intimidation, de diffamation, de menace, de nuisance à la circulation ou de déclarations mensongères, devrait être toléré peu importe l'endroit où il a lieu. En pratique, les jugements limitent souvent le nombre de piqueteurs.

Recours et Commission des relations du travail

C'est la Commission des relations du travail, un organisme quasi-judiciaire, qui est chargée d'assurer l'application du Code du travail. Elle est composée de commissaires et d'agents de relations du travail. Les premiers rendent des décisions de nature quasi judiciaire alors que les seconds agissent davantage dans un contexte administratif afin de faciliter l'application du Code.



125. Est-ce que tous les recours qui peuvent découler du Code du travail vont devant la Commission des relations du travail ?

Non. Quelques autres instances sont appelées à entendre des recours relatifs au Code du travail. La Cour supérieure peut émettre certaines injonctions en matière de relations de travail, la Cour du Québec est chargée de trancher les plaintes pénales émanant du Code du travail, le Conseil des services essentiels est responsable des recours concernant le maintien des services essentiels en cas de grève et l'arbitre de grief entend les recours relatifs à l'interprétation et à l'application d'une convention collective.

126. Est-ce que d'autres lois que le Code du travail permettent d'intenter un recours devant la Commission des relations du travail ?

Oui. Une vingtaine d'autres lois, mentionnées à l'annexe du Code du travail, permettent d'intenter un recours devant la Commission. Il peut s'agir de différents recours prévus à la Loi sur les normes du travail, mais aussi, par exemple, des recours dont dispose une personne ayant été congédiée pour s'être absentée de son travail afin d'occuper des fonctions de juré ou pour avoir exigé le respect des dispositions de la Charte de la langue française concernant la langue de travail.

127. Comment se déroule une audience devant la Commission des relations du travail ?

La Commission étant un organisme quasi judiciaire, le déroulement d'une audience est similaire à celui que l'on trouve devant les tribunaux ordinaires. Sauf pour les requêtes en accréditation, qui peuvent être accordées par un agent de relations du travail, les demandes à la Commission sont entendues par un commissaire. Exceptionnellement, une affaire peut être entendue par une formation de trois commissaires [a. 124]. Le commissaire doit permettre aux parties de se faire entendre, à la différence de l'agent de relations du travail qui n'a qu'une obligation de permettre aux parties de présenter leurs observations [a. 117]. Si les parties y consentent, le président de la Commission peut nommer un agent de relations du travail pour procéder à une conciliation et tenter de susciter un accord

entre les parties avant que le commissaire chargé du dossier ne rende sa décision [a. 121]. Ce dernier peut également convier les parties à une conférence préparatoire pour faciliter le cheminement du dossier [a. 135 et 136]. Par la suite, le commissaire entend les témoins et les arguments des parties. Une fois que chacun a fait sa preuve, il prend l'affaire en délibéré et rend ensuite sa décision à l'intérieur du délai prévu par le Code pour une telle décision, le cas échéant.

128. De quels pouvoirs dispose un commissaire de la Commission des relations du travail ?

Il dispose de larges pouvoirs dans l'exercice de sa compétence. Il peut notamment rejeter sommairement une plainte abusive, rendre une ordonnance visant à sauvegarder les droits des parties, trancher toute question de droit ou de faits, modifier ou remplacer une décision prise par un employeur ou encore ordonner à une partie de faire ou de cesser d'accomplir un acte pour se conformer au Code du travail [a. 118 et 119].

129. Peut-on en appeler d'une décision de la Commission des relations du travail ?

Non. Les décisions de la Commission sont sans appel [a. 134]. Le seul moyen de les contester est de se prévaloir des recours civils extraordinaires, comme la requête en révision judiciaire, devant la Cour supérieure. Ces recours ne constituent toutefois pas un mécanisme d'appel. Il faudrait que la Commission ait commis une erreur manifestement déraisonnable ou une erreur dans l'appréciation de sa compétence pour qu'un tel recours soit accueilli.

130. Les décisions de la Commission des relations du travail peuvent-elles être révisées ou révoquées ?

Oui. Sur requête déposée à l'un des bureaux de la Commission dans un délai raisonnable, celle-ci peut réviser ou révoquer une décision si un fait nouveau d'importance est découvert, si une partie n'a pas pu se faire entendre pour des raisons suffisantes ou si un vice de fond ou de procédure était susceptible d'invalider la décision [a. 127].

L'agent ou le commissaire ayant rendu une décision entachée d'une erreur de calcul ou d'écriture peut également la rectifier [a. 126].

Glossaire

Accréditation : Attribuée par la Commission des relations du travail, l'accréditation confirme la représentativité à plus de 50 % d'une association de salariés auprès d'un groupe de salariés d'un employeur. Une association accréditée dispose du pouvoir exclusif de négocier les conditions de travail et de tenter de conclure une convention collective pour les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée. Par ailleurs, l'accréditation permettra à l'association de bénéficier des cotisations syndicales de l'ensemble des salariés représentés, qu'ils soient ses membres ou non. En contrepartie de ce pouvoir de représentation, elle se doit d'agir de manière équitable à l'égard de l'ensemble des salariés qu'elle représente.

Association de salariés (ou syndicat) : association vouée à la sauvegarde et au développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. Une telle association vise particulièrement la négociation et l'application d'une convention collective auprès des salariés qu'elle représente.

Association majoritaire : Une association sera considérée majoritaire si elle regroupe plus de 50 % des membres d'une unité de négociation ou si, à la suite d'un vote tenu sous la supervision d'un agent de relations du travail, elle obtient la faveur de plus de 50 % des membres de l'unité de négociation. Un tel vote est ordonné lorsqu'une association regroupe entre 35 % et 50 % des membres d'une unité de négociation ou lorsqu'un doute se soulève quant à la qualité des adhésions d'une association regroupant plus de 50 % des membres. Le caractère majoritaire d'une association lui permettra d'obtenir l'accréditation.

Convention collective : Entente écrite concernant les conditions de travail applicables aux salariés de un ou plusieurs employeurs. Une telle entente peut viser l'ensemble des conditions de travail des salariés, que ce soit par exemple le salaire, les vacances, les jours fériés, le régime de retraite, les congés parentaux, les horaires ou les assurances collectives. Elle contient aussi diverses autres clauses comme les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté.

Différend : Mésentente survenant lors d'un processus de négociation d'une convention collective, ou lors de son renouvellement ou de sa révision. Cette mésentente peut porter sur l'ensemble ou sur une partie seulement de la convention collective.

Grief : Mésentente portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective.

Maraudage : Recrutement de membres d'un syndicat déjà accrédité par un autre syndicat qui souhaite déposer une requête en accréditation pour représenter, en tout ou en partie, le groupe de salariés visé par l'accréditation.

Unité de négociation : Groupe de salariés à l'égard duquel une association de salariés détient le monopole de représentation, lorsqu'elle est accréditée.

Pour en savoir plus...

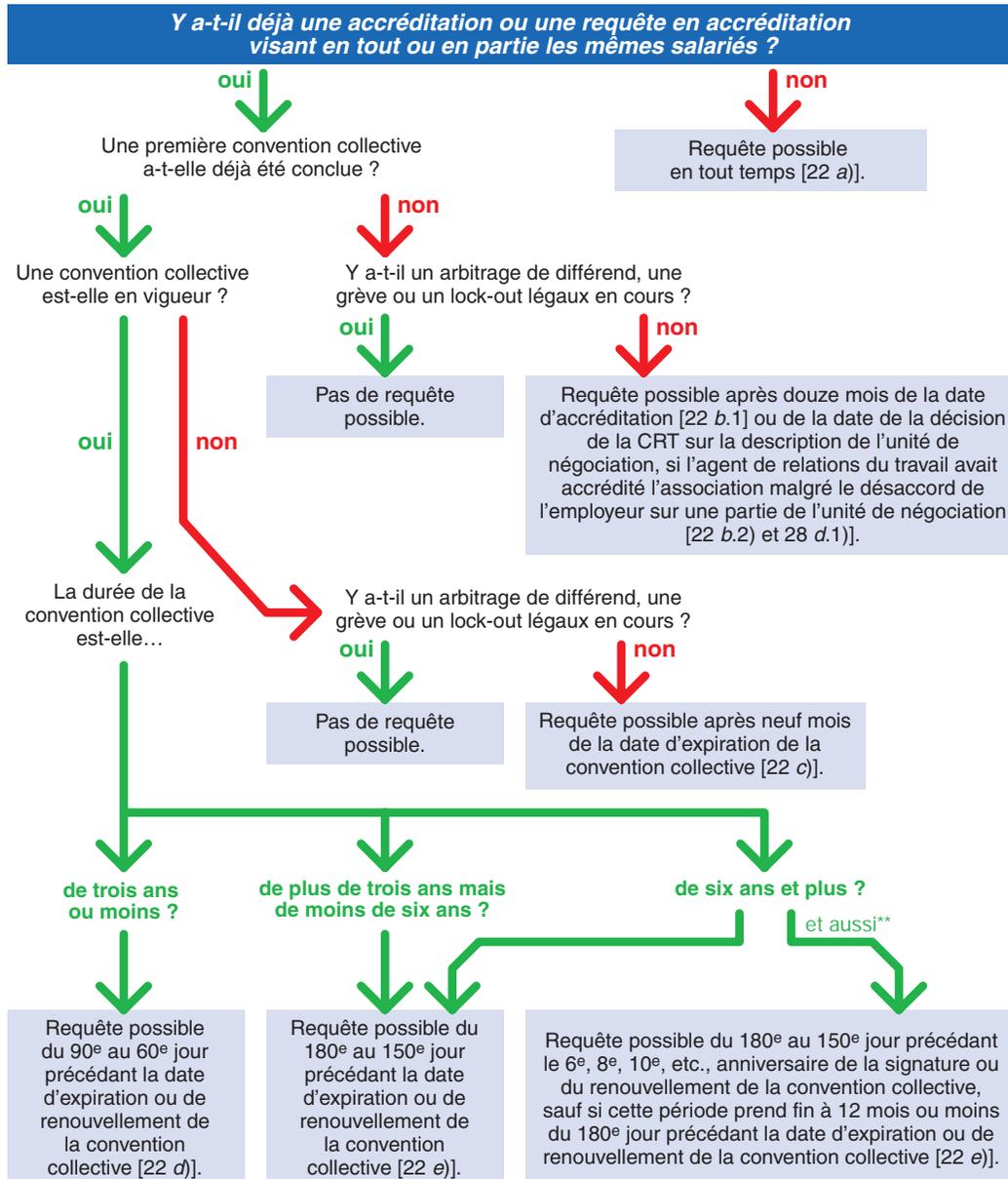
BLOUIN, Rodrigue et Fernand MORIN. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e édition, Les éditions Yvon Blais, Cowansville, 2000, 766 pages.

GAGNON, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5^e édition, Les éditions Yvon Blais, Cowansville, 2003, 809 pages.

LAPORTE, Pierre et Hélène OUIOMET, *Code du travail du Québec : législation, jurisprudence et doctrine*, collection Alter Ego, Wilson et Lafleur, Montréal, 2001, 852 pages.

Tableau 1 :

Délai pour présenter une requête en accréditation* (article 22 du Code du travail)

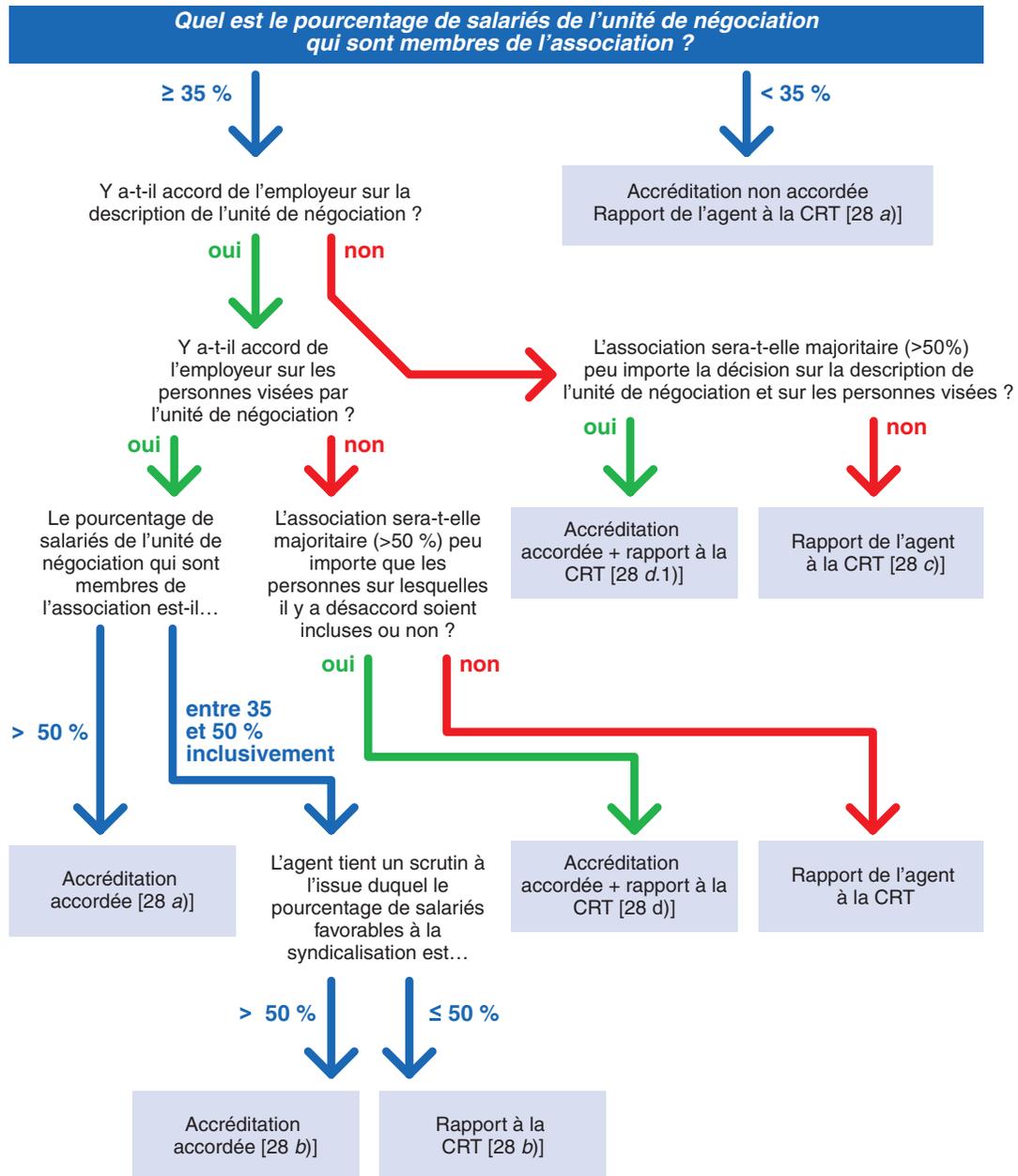


* Dans le présent tableau, l'expression « convention collective » comprend une sentence arbitrale de différend tenant lieu de convention collective. Il faut toutefois noter qu'une telle sentence ne peut avoir une durée supérieure à trois ans. Il est également à noter que des délais différents s'appliquent à l'égard des secteurs public et parapublic. Par ailleurs, l'accréditation devient possible à l'égard d'une unité de négociation pour laquelle une convention collective a été signée sans être déposée à la Commission des relations du travail, dès le 61^e jour suivant la date de sa signature et tant que la convention n'est pas déposée.

** En pratique, une seconde période d'accréditation au cours d'une même convention collective n'est possible que si la convention collective est d'une durée de 7 ans et 30 jours ou plus.

Tableau 2

Conditions menant à l'acceptation ou au rejet d'une requête en accréditation en « champ libre » par un agent de relations du travail* (une seule association requérante)



* Le rapport à la CRT que l'agent peut faire au lieu d'accorder l'accréditation ou au moment où il l'accorde ne signifie pas la fin de l'affaire. Cela signifie simplement que le processus administratif d'accréditation fera place à un processus quasi judiciaire au terme duquel la CRT tranchera les questions encore en suspens. Elle pourra notamment ordonner la tenue d'un vote si le nombre de salariés faisant partie de l'unité de négociation qui sont membres de l'association se situe entre 35 % et 50 %.

Formulaires*

Déclaration de grève ou de lock-out

Demande de conciliation

Demande de nomination d'arbitre de différend

Demande de nomination d'arbitre de grief

Plainte à l'encontre d'une association de salariés, renvoi ou sanction disciplinaire

Plainte à l'encontre d'un employeur, d'un congédiement ou autres mesures

Requête en accréditation

* L'usage de ces formulaires est facultatif. La reproduction des titres ne vise qu'à faciliter la tâche des personnes désirant se prévaloir de ces recours ou effectuer ces demandes ou formalités. Ils sont tous disponibles dans le site Internet du ministère du Travail ou de la Commission des relations du travail.

