

validité — Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou de ses clauses.
S.R.Q. 1964, c. 141, art. 92.

durée — Une convention collective a une durée déterminée d'au moins un an.

première convention — La durée doit être d'au plus trois ans s'il s'agit d'une

LE CODE DU TRAVAIL

EN QUESTIONS ET RÉPONSES

Document de vulgarisation
du Code du travail

Québec



Cette publication a été rédigée et produite
par le ministère du Travail.

Dans ce texte, la forme masculine des
genres grammaticaux désigne aussi bien
les femmes que les hommes.

Troisième édition, 2014
(édition originale : 2003)

Dépôt légal – 2014
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 978-2-550-71516-0 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-71512-2 (en ligne)
© Gouvernement du Québec

Préface

Le Code du travail en questions et réponses se veut un document d'information destiné à rendre accessible le *Code du travail* au plus grand nombre de citoyens et de citoyennes.

Principale loi encadrant les relations du travail au Québec, le Code du travail, par ses règles, régit la formation d'une association de salariés et sa reconnaissance légale par l'accréditation. Le Code contient également les règles destinées à la gouverne des parties patronale et syndicale lors des étapes déterminantes dans leurs rapports. Ces règles, applicables de part et d'autre au cours du processus enclenché en vue de négocier d'un commun accord des conditions de travail et de les consigner dans une convention collective, visent avant tout à assurer l'établissement de bons rapports de travail.

Cette préoccupation doit être présente tant à l'étape cruciale de la négociation d'une convention qu'à celle tout aussi importante de son application.

Le contenu de ce guide a été révisé et bonifié à l'occasion du 50^e anniversaire du Code du travail et l'information qui y est présentée reflète l'état du Code du travail au 1^{er} septembre 2014.

Le Comité de direction du projet*

* Le Comité de direction du projet est composé de représentants de la Direction des politiques du travail ainsi que de la Direction des communications du ministère du Travail.

Notice

Le Code du travail en questions et réponses est un document de vulgarisation qui aborde la complexité du Code du travail en découpant sa réalité sous forme de questions-réponses directement inspirées de situations typiques de la vie courante d'un salarié et de son employeur.

Dans le présent document, certaines situations particulières peuvent être abordées, mais seront rarement traitées en profondeur.

Ce document de vulgarisation n'a pas valeur officielle; il ne peut évidemment servir à trancher des questions singulières, souvent d'ordre juridique, pour lesquelles il faudra toujours consulter les textes de loi ayant valeur officielle.

Dans certains cas, pour obtenir un avis approprié, il est même préférable de s'adresser directement à un avocat ou à un spécialiste des relations du travail.

Table des matières

Introduction	9
--------------------	---

1	Le droit d'association	11
	Les questions sur le droit d'association	11
	Les réponses	12
	A – La définition du droit d'association	12
	B – L'exercice du droit d'association	13
	C – La protection du droit d'association	14

2	L'accréditation	17
	Les questions sur l'accréditation	17
	Les réponses	19
	A – La préparation de la requête en accréditation	19
	B – Le débat sur la requête en accréditation	21
	C – L'accréditation une fois acquise	23
	D – L'accréditation et la négociation pour les salariés affectés à la récolte dans les exploitations forestières.	26

3	La négociation collective	28
	Les questions sur la négociation collective	28
	Les réponses	28

4	L'arbitrage de différend	31
	Les questions sur l'arbitrage de différend	31
	Les réponses	32
	A – La définition de l'arbitrage de différend	32
	B – L'arbitrage d'une première convention collective	33
	C – L'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective	34
	D – L'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers	35
	E – Les dispositions communes aux deux types d'arbitrage de différend	36

5	La convention collective	38
	Les questions sur la convention collective	38
	Les réponses	39
	A – Le champ d'application et le contenu d'une convention collective	39
	B – La validité de la convention collective	41
	C – La consultation et l'accès à la convention collective	42

6	L'arbitrage de grief	43
	Les questions sur l'arbitrage de grief	43
	Les réponses	43
	A – L'arbitrage de grief	43

La grève, le lock-out, le piquetage et le maintien

des services essentiels 46

Les questions sur la grève, le lock-out, le piquetage et
le maintien des services essentiels 46

Les réponses 47

A – Les définitions de la grève et du lock-out 47

B – L’obtention du droit de grève ou de lock-out 47

C – L’exercice du droit de grève ou de lock-out 48

D – Le maintien des services essentiels 50

La Commission des relations du travail et les recours 52

Les questions sur la Commission des relations du travail
et sur les recours 52

Les réponses 53

A – La Commission des relations du travail et les recours 53

Glossaire 55

Annexe 1 57

Tableau 1 : Délai pour présenter une requête en
accréditation (article 22 du Code du travail) 57

Tableau 2 : Conditions menant à l’acceptation ou au
rejet par un agent de relations du travail d’une requête
en accréditation par une seule association requérante
ou « en champ libre » 58

Annexe 2

Bureaux du ministère du Travail 59

Autres organismes de référence mentionnés 59

Introduction

Le droit du travail québécois comporte plusieurs lois encadrant 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 des femmes pour des tâches équivalentes au sein d'une entreprise. Ces lois, suivant leur nature, visent soit les rapports individuels, soit les rapports collectifs de travail.

Le Code du travail constitue, pour sa part, la loi fondamentale régissant les rapports collectifs du travail. Bien qu'il ait dans son appellation, comme vocable principal, le mot « code », il s'agit bien d'une loi au même titre que toute autre loi adoptée par l'Assemblée nationale. C'est même la principale loi encadrant les rapports entre groupes de salariés et employeurs au Québec. Ce code n'a cependant pas pour objet de fixer les conditions de travail à appliquer, ces questions relèvent plutôt de la négociation collective. Il prévoit toutefois l'encadrement et les mécanismes liés à cette négociation collective entre les parties. Le Code, en ce sens, constitue donc une loi contenant des dispositions pour régir l'exercice du droit d'association en milieu de travail. Il traite, à cet égard, de la protection de l'activité syndicale.

Le Code prévoit, en effet, les règles relatives à la mise en place d'un syndicat chez un employeur au moyen du mécanisme d'accréditation. Ainsi, 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 alors nécessiter l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre de différend pour aider les parties à conclure une convention collective. Fondées sur le rapport de force qui s'exerce entre les parties, les relations du travail au Québec nécessitent dès lors des règles claires et équitables pour chacune d'elles. Si le syndicat peut légalement exercer son droit de grève, l'employeur de son côté possède un droit de lock-out.

Ces moyens limites s'exercent alors pour faire pression sur l'une ou l'autre des parties en cours de négociation. Dans les démarches en vue de la conclusion d'une convention collective, il peut être nécessaire de recourir à un arbitrage de différend. Une fois la convention collective conclue, le recours au mécanisme d'arbitrage de grief permet de régler toute question relative à son interprétation ou à son application.

Le Code du travail traite aussi, par exemple, du maintien des services essentiels dans certains secteurs ou de la compétence d'un tribunal administratif spécialisé, la Commission des relations du travail, pour trancher toute question relative à son application.

Outre la loi principale que constitue le Code du travail, d'autres lois régissent aussi le travail, dont :

- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001)

Une loi qui 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 (RLRQ, chapitre N-1.1)

Cette loi 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. Il appartient à la Commission des normes du travail de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail.

- La Loi sur l'équité salariale (RLRQ, chapitre E-12.001)

La Loi sur l'équité salariale vise à éliminer la discrimination systémique entre les salaires payés pour des catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport à ceux payés pour des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une même entreprise. La Commission de l'équité salariale est responsable de l'application de cette loi.

- La Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2)

Cette loi permet que, par décision du gouvernement (décret), une convention collective conclue entre un employeur et une association de salariés s'applique aussi à l'ensemble d'un secteur d'activités pour une région donnée ou pour tout le Québec. Seize décrets, administrés par des comités paritaires, régissent différents secteurs d'activités.

- La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, chapitre R-20)

Bien que les rapports collectifs de travail mettant en présence une collectivité de salariés (représentés par une association accréditée) et leur employeur relèvent principalement du Code du travail, l'industrie de la construction est encadrée par la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction dont l'application relève de la responsabilité de la Commission de la construction du Québec.

1 – Le droit d’association

Le Code du travail protège le droit d’association dont il aménage l’exercice en milieu de travail. Le droit d’association est en quelque sorte l’épine dorsale ou l’armature juridique 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.

L’adoption du Code du travail a précédé de plusieurs décennies les chartes des droits et libertés. Le Code prévoit que tout salarié peut adhérer à une association de son choix et participer à ses activités [a. 3]. Il 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.

Le droit d’association 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 ni aucune conduite ne saurait aller à l’encontre de ce droit, sauf en cas de dérogation législative expresse ou dans des limites raisonnables.

Les questions sur le droit d’association

A – La définition du droit d’association

1. Qu’est-ce que le droit d’association?
2. Les expressions « association de salariés », « syndicat » et « association de salariés accréditée » sont-elles synonymes?
3. Est-ce que toute personne peut se prévaloir du droit d’association prévu au Code du travail?
4. Qu’est-ce qu’un salarié au sens du Code?
5. Est-ce que les salariés d’entreprises fédérales (gouvernement fédéral, banques, transport interprovincial, télécommunication, postes, etc.) sont visés par le Code du travail québécois?

B – L’exercice du droit d’association

1. Qu’est-ce qu’un syndicat (ou une association de salariés)?
2. Comment peut-on former une association?
3. L’exercice du droit d’association est-il limité au milieu de travail?
4. À quel endroit peuvent avoir lieu les réunions pour la formation d’un syndicat et les réunions syndicales?
5. Comment devient-on membre d’une association?
6. Quelqu’un peut-il être informé de mon appartenance à un syndicat?
7. Un employeur peut-il modifier le statut de salarié d’un de ses employés?
8. De quelle façon le Code reconnaît-il une association comme le représentant de tous les salariés d’un groupe donné?

Note – Dans ce document, l’abréviation « a. » renvoie toujours à un article du Code du travail. Dans le cas contraire, le nom de la loi en question est précisé. Les articles pertinents du Code sont, pour leur part, indiqués entre crochets ou [...].

C – La protection du droit d'association

1. Comment le Code protège-t-il le droit d'association?
2. L'employeur peut-il communiquer son point de vue à ses salariés concernant la mise en place d'un syndicat?
3. Quelle action peut être prise à l'encontre d'un employeur qui cherche à intervenir dans les activités d'une association de salariés?
4. Quelle action peut être prise si l'association accepte la participation de l'employeur dans ses activités?
5. Y a-t-il un recours à l'encontre d'une personne qui use d'intimidation ou de menaces pour forcer quelqu'un à joindre les rangs d'un syndicat?
6. Comment le Code du travail protège-t-il l'exercice individuel de l'activité syndicale?

Les réponses**A – La définition du droit d'association****1. Qu'est-ce que le droit d'association?**

Le droit d'association (ou liberté d'association), c'est le droit qu'a toute personne de faire partie d'une association de son choix qui poursuit des fins légitimes et de participer à ses activités. Ce droit s'accompagne aussi de la liberté qu'a cette personne de démissionner ultérieurement de l'association.

2. Les expressions « syndicat », « association de salariés » et « association de salariés accréditée » sont-elles synonymes?

Il s'agit dans tous les cas de regroupements de personnes ayant comme objet la défense d'intérêts communs. Le mot syndicat, pour sa part, ne se limite pas aux regroupements de salariés. Il existe en effet des syndicats de producteurs agricoles composés d'entrepreneurs, des syndicats d'initiative composés de commerçants et aussi des syndicats de travailleurs composés de salariés. La formation d'une association de salariés précède l'accréditation de ladite association. Tant qu'elle n'est pas accréditée, l'association de salariés n'est pas reconnue officiellement, mais elle peut quand même défendre les intérêts de ses membres comme la seule association habilitée à représenter les salariés aux fins d'établissement d'un régime collectif de travail. En devenant une association de salariés accréditée, elle est reconnue officiellement par la Commission des relations du travail et peut agir auprès de l'employeur en tant qu'unique agent négociateur pour représenter les salariés du groupe pour lequel elle est accréditée en vertu du Code du travail.

3. 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 bénéficier du droit d'association prévu au Code du travail.

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

Un salarié est une personne qui travaille sous la direction et le contrôle d'une autre 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.

Ce ne sont pas tous les travailleurs qui ont droit à la syndicalisation en vertu de cette loi. Il existe certaines exceptions mentionnées dans le Code, notamment les gérants, contremaîtres, cadres et autres représentants de l'employeur auprès des salariés.

5. Est-ce que les salariés d'entreprises fédérales sont visés par le Code du travail du Québec?

Non. Dans le contexte constitutionnel canadien, les relations du travail relèvent principalement de l'autorité législative des provinces. D'ailleurs, le Parlement fédéral dispose d'une compétence exclusive en matière de relations d'emploi au sein des entreprises qui relèvent de sa compétence. Par exemple, le gouvernement fédéral, les banques, les entreprises de télécommunication, de transport interprovincial et certaines sociétés d'État relèvent de la compétence fédérale.

B – L'exercice du droit d'association**1. Qu'est-ce qu'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.

2. 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.

3. L'exercice du droit d'association est-il limité au milieu de travail?

Non. Le droit de se regrouper avec d'autres pour faire valoir ses droits ou pour faire avancer une cause peut aussi s'exercer dans d'autres contextes (par exemple : associations de parents, associations d'utilisateurs de services ou associations de consommateurs). Lorsque ce droit s'exerce dans le cadre d'un regroupement en vertu du Code du travail, on parle alors d'une association de salariés.

4. 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.

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

Il faut être un salarié, signer un formulaire d'adhésion ou une carte de membre et payer personnellement une cotisation syndicale d'au moins 2 \$ [a. 36.1].

6. Quelqu'un peut-il être informé de l'appartenance d'un salarié à un syndicat?

L'appartenance d'un salarié à une association est secrète, encore plus lors du processus d'obtention de l'accréditation [a. 36]. Quiconque dévoile ce secret est susceptible d'être poursuivi. Toutefois, la Commission des relations du travail et ses agents de relations du travail peuvent légalement obtenir la liste des membres du syndicat.

7. Un employeur peut-il modifier le statut de salarié d'un de ses employés?

Si un employeur considère que les 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 et qu'elles deviendront de ce fait 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. De quelle façon le Code reconnaît-il une association en tant que représentante de tous les salariés d'un groupe donné?

Cette reconnaissance se fait au moyen de l'accréditation par un organisme indépendant, la Commission des relations du travail. Ainsi, une association choisie majoritairement (50 % + 1) par les salariés pour un groupe distinct de salariés d'un employeur (l'unité de négociation) pourra obtenir une accréditation qui lui permettra de négocier collectivement pour l'ensemble des salariés du groupe afin de conclure une convention collective de travail [a. 21].

C – La protection du droit d'association

1. 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]. Dans un tel cas, l'accréditation ne peut être accordée [a. 29 et 31], l'employeur s'exposant par ailleurs au paiement d'une amende [a. 143]. Il est également interdit à l'employeur de faire 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 ou s'abstenir de se joindre à une association [a. 13],

de même que par l'interdiction faite à l'employeur de congédier un salarié ou de prendre des sanctions envers lui en raison de l'exercice par ce salarié d'un droit découlant du Code [a. 14].

2. 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 le faire de manière à 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 [a. 12 et 13].

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

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 [a. 116]. Tout intéressé peut déposer une plainte afin qu'une poursuite pénale puisse, le cas échéant, être intentée. Dans un tel cas, il appartiendra à la Cour du Québec de se prononcer sur la légalité du geste de l'employeur. La Cour pourra ordonner que cessent les interventions dans les activités de l'association, en plus de condamner l'employeur fautif au paiement d'une amende allant de 100 \$ à 1 000 \$ par journée ou fraction de journée que dure l'infraction [a. 143].

4. Quelle action peut être prise si l'association accepte la participation de l'employeur dans ses activités?

Une association qui accepte une telle situation ou qui participe à l'infraction de l'employeur est alors perçue comme ayant renié son rôle de représentant des salariés et est susceptible d'être dissoute par la Commission [a. 118 par. 8)].

5. 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 afin qu'une poursuite pénale puisse, le cas échéant, être intentée. Il appartiendra à la Cour du Québec d'entendre le litige. Celle-ci pourra ordonner à la personne fautive et, s'il y a lieu, à ses complices de payer une amende de 100 \$ à 1 000 \$ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction [a. 143]. Il est également possible de porter plainte

à la Commission des relations du travail par le dépôt d'une requête dans les trente jours suivant l'intimidation ou la menace [a. 116]. Elle pourra ordonner que cesse l'intimidation et prescrire tout mode de réparation jugé approprié [a. 118 et 119].

6. Comment le Code du travail protège-t-il l'exercice individuel 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, qu'il s'agisse d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une autre mesure de représailles, 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 que cessent certains comportements.

2 – L'accréditation

2

Une fois formée, l'association de salariés cherchera à recueillir la faveur d'une majorité des salariés d'un groupe distinct d'un employeur afin d'être accréditée pour les représenter. L'accréditation, c'est le constat par un organisme indépendant, la Commission des relations du travail, que l'association de salariés qui demande à être reconnue, reçoit effectivement l'adhésion d'une majorité absolue (50 % +1) des salariés du groupe qu'elle souhaite représenter. 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.

L'unité de négociation, suivant l'activité économique, la structure de l'entreprise et la demande du syndicat, peut être composée, par exemple, de « tous les salariés travaillant à l'entrepôt », de « tous les salariés exerçant des tâches de secrétariat » ou encore de « tous les salariés à l'emploi de ABC inc. ». À cet égard, les variantes sont infinies. Chaque unité de négociation négocie sa propre convention collective (voir la question A-3 du présent chapitre).

Compte tenu du caractère spécifique de l'industrie forestière où de nombreux intervenants se transfèrent la responsabilité des travaux sur de vastes territoires souvent peu définis, il existe des règles particulières concernant l'accréditation et la négociation pour les travailleurs affectés à la récolte dans les exploitations forestières. Ces règles d'accréditation et leurs effets sur la négociation collective sont expliqués dans une section distincte du présent chapitre.

L'accréditation d'une association de salariés lui attribue le pouvoir exclusif de représenter et de défendre, auprès de leur employeur, l'ensemble des salariés du groupe visé, qu'ils soient membres ou non de l'association accréditée. L'accréditation permettra aussi à l'association de bénéficier des cotisations syndicales de l'ensemble des salariés représentés. En contrepartie, l'association devra représenter équitablement tous les salariés qui composent l'unité.

Les questions sur l'accréditation

A – La préparation de la requête en accréditation

1. Quel groupe de salariés une association peut-elle essayer de représenter?
2. Comment une association de salariés d'une entreprise peut-elle obtenir l'accréditation?
3. Qu'est-ce qu'un groupe distinct appelé à former une unité de négociation?
4. Qui approuve le choix d'un groupe distinct appelé à former une unité de négociation?
5. Quels sont les critères qui guident la Commission des relations du travail lorsqu'elle doit décider si un groupe distinct est approprié aux fins de l'accréditation?

6. À quel moment peut-on faire une demande d'accréditation pour représenter un groupe de salariés non représentés par un syndicat?
7. L'association accréditée d'une entreprise peut-elle être délogée par une association de salariés concurrente?
8. Que doit contenir une requête en accréditation?

B – Le débat sur la requête en accréditation

1. Une association doit-elle aviser l'employeur qu'elle a déposé une requête en accréditation?
2. 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?
3. Un employeur peut-il modifier les conditions de travail des salariés visés par une requête en accréditation?
4. Comment la Commission des relations du travail mène-t-elle son enquête sur la requête en accréditation?
5. Qui peut intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation?
6. Que doit faire l'employeur s'il ne partage pas l'avis de l'association quant au caractère approprié de l'unité de négociation?
7. L'employeur peut-il contester la représentativité d'une association?
8. Une association de salariés peut-elle être accréditée s'il y a un désaccord entre l'employeur et l'association de salariés sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise?
9. Quelles sont les conditions pour qu'une requête en accréditation soit accordée par un agent de relations du travail?
10. 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?

C – L'accréditation une fois acquise

1. À quoi donne droit l'accréditation?
2. Quelles sont les obligations de l'association accréditée?
3. Existe-t-il un recours contre une association qui ne respecte pas son devoir de représentation?
4. Une fois une association de salariés accréditée, peut-elle être se faire remplacer ou disparaître?
5. Que se passe-t-il une fois que l'accréditation est révoquée?
6. Un salarié non-membre d'un syndicat a-t-il les mêmes droits qu'un salarié membre?
7. Quelles sont les obligations du syndicat en matière de transparence financière ?
8. Qu'arrive-t-il si une mésentente survient quant à la portée de l'accréditation?
9. Qu'arrive-t-il d'une accréditation ou d'une convention collective en cas de vente d'entreprise ou de concession partielle d'entreprise?

D – L'accréditation et la négociation pour les salariés affectés à la récolte dans les exploitations forestières

1. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, pour les travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois attribués par le biais d'une garantie d'approvisionnement octroyée par le gouvernement?
2. Qui peut être nommé employeur réputé?
3. Que se passe-t-il si les bénéficiaires n'arrivent pas à conclure une entente pour définir le ou les employeurs réputés?
4. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, pour les travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois acquis par le biais du marché libre des bois?
5. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, pour les travailleurs affectés à la récolte de bois provenant d'une forêt privée?

Les réponses

A – La préparation de la requête en accréditation

1. 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 d'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.

2. Comment une association de salariés d'une entreprise peut-elle obtenir l'accréditation?

Il lui faut déposer une requête en accréditation à la Commission des relations du travail précisant le groupe de salariés qu'elle compte représenter. Le dépôt de cette requête doit préalablement avoir fait l'objet d'une résolution de l'association prise en assemblée générale [a. 25].

3. Qu'est-ce qu'un groupe distinct appelé à former une unité de négociation?

Il s'agit d'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. 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.

4. Qui approuve le choix d'un « groupe distinct » appelé à former une unité de négociation?

L'agent de la Commission des relations du travail peut constater une entente au sujet de la description de ce groupe entre l'association de salariés 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 [a. 32]. À cet égard, elle n'est pas liée par le choix exprimé par l'association requérante dans sa demande.

5. Quels sont les critères qui guident la Commission des relations du travail lorsqu'elle doit décider si un groupe distinct est approprié aux fins de l'accréditation?

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 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.

6. À quel moment peut-on faire une demande d'accréditation pour représenter un groupe de salariés non représentés par un syndicat?

Cette demande peut avoir lieu en tout temps [a. 22 par. a)]. Soulignons que le dépôt d'une requête pour représenter un groupe de salariés non représentés rend irrecevable 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].

7. L'association accréditée d'une entreprise peut-elle être délogée par une association de salariés concurrente?

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

Le tableau 1, en annexe 1, résume les différents délais pour demander l'accréditation.

8. 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 (l'unité de négociation) que l'association souhaite représenter et contenir les différents éléments requis par règlement [a. 25 al. 2 et 36.1 du Code du travail et Règlement sur l'exercice du droit d'accréditation], conformément au Code.

B – Le débat sur la requête en accréditation

1. 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. 25]. La Commission tient d'ailleurs un registre public de toutes les requêtes en accréditation déposées au Québec [a. 27], registre par ailleurs accessible dans son site Internet (voir le répertoire des adresses, en annexe 2).

2. 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?

Au plus tard le jour ouvrable suivant la réception de l'avis de la Commission, l'employeur doit afficher, pendant au moins cinq jours consécutifs, une copie de la requête en accréditation et de l'avis d'audience de la Commission dans un endroit bien en vue. Il doit également, dans les cinq jours suivant la réception de la requête [a. 25 al. 3], afficher la liste complète des salariés visés par la requête en accréditation, en transmettre sans délai une copie à l'association et en garder une copie pour l'agent de relations du travail.

3. 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 de celle-ci 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. Comme on l'a vu précédemment (voir le chapitre 1, C, 2), l'employeur doit faire preuve d'une extrême prudence dans ses communications avec ses salariés sur le processus d'accréditation en cours. Par ailleurs, s'il modifie les conditions de travail des salariés visés par la démarche d'accréditation, il pourra être contraint de démontrer à la Commission des relations du travail que ces changements n'ont pas pour objectif d'interférer avec cette démarche et qu'il s'agit en somme de la mise à exécution d'une décision prise dans le cours normal des affaires.

4. Comment la Commission des relations du travail mène-t-elle son enquête sur la requête en accréditation?

À la réception de la requête en accréditation, la Commission des relations du travail mandate un agent de relations du travail pour s'assurer notamment du caractère représentatif de l'association requérante. Pour ce faire, l'agent procède à certaines vérifications 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 [28 par. 6]). L'agent de relations du travail peut aussi, de sa propre initiative ou à la demande de la Commission des relations du travail, effectuer une enquête s'il a des raisons de croire qu'il y a eu ingérence dans les activités d'une association de salariés. À cette fin, il peut notamment avoir accès à un lieu de travail pour obtenir certaines informations [a. 29].

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

L'association requérante et l'employeur peuvent intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation et des personnes qu'elle vise. Les salariés sont exclus de ce débat [a. 32].

6. Que doit faire l'employeur s'il ne partage pas l'avis de l'association quant au caractère approprié de l'unité de négociation?

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 sommaire du désaccord à la Commission des relations du travail [a. 28 par. c)].

7. L'employeur peut-il contester la représentativité d'une association?

Non, en raison notamment du secret qui entoure l'appartenance d'une personne à une association de salariés [a. 36]. Seuls une association de salariés intéressée et les salariés visés peuvent intervenir à propos du caractère représentatif d'une association [a. 32].

Toutefois, un employeur peut demander à la Commission des relations du travail de vérifier si l'association existe encore ou si elle représente encore la majorité absolue des salariés visés par l'accréditation [a. 41].

8. Une association de salariés peut-elle être accréditée s'il y a un désaccord entre l'employeur et l'association de salariés sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise?

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 sa majorité, 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, disposera de la question en accordant ou en refusant l'accréditation [a. 39].

9. Quelles sont les conditions pour qu'une 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 relations 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].

Par ailleurs, l'agent de relations du travail ne peut accréditer s'il y a eu ingérence de l'employeur dans les activités de l'association [a. 29].

Le tableau 2, en annexe 1, présente les situations pouvant mener à l'acceptation d'une requête en accréditation par un agent de relations du travail.

10. 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 du même groupe de salariés [a. 40].

C – L'accréditation une fois acquise

1. À quoi donne droit l'accréditation?

L'accréditation assure à une association le monopole de représentation de l'ensemble des salariés d'une unité de négociation, qu'ils aient adhéré ou non au syndicat. Ce dernier devient l'interlocuteur unique auprès de l'employeur sur toutes les questions qui concernent les conditions de travail des salariés de l'unité. 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 le chapitre 3, sur la négociation collective), l'employeur est dans l'obligation de négocier avec le syndicat nouvellement accrédité. De plus, 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 ».

2. Quelles sont les obligations d'une association accréditée?

Une association accréditée doit offrir un traitement équitable et représenter de bonne foi, sans discrimination, sans négligence grave et sans arbitraire, tous les salariés compris dans une unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée, qu'ils soient membres du syndicat ou non [a. 47.2].

Cela ne signifie pas que le syndicat doive aller en arbitrage dès qu'un salarié lui signale un grief potentiel. Il doit toutefois agir correctement 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.

3. 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, d'un renvoi de la part de son employeur ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique 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].

La Commission peut également entendre toute plainte d'un salarié, si le manquement allégué du syndicat à son devoir de représentation 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 de la connaissance du manquement présumé du syndicat à ses obligations [a. 116]. La Commission pourra notamment accorder des dommages-intérêts au salarié ou ordonner au syndicat de cesser d'agir de mauvaise foi.

4. Un syndicat accrédité peut-il se faire remplacer ou disparaître?

Oui, le syndicat accrédité peut être remplacé par une autre association, à certaines périodes déterminées dans le Code [a. 22]. Au cours des mêmes périodes, son accréditation peut aussi être révoquée, à la demande de l'employeur, d'un autre syndicat ou de tout salarié compris dans l'unité de négociation qui a des raisons de croire que le syndicat en place ne représente plus la majorité des salariés membres d'une unité de négociation ou qu'il a simplement cessé d'exister [a. 41].

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

5. Que se passe-t-il une fois l'accréditation révoquée?

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

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

Non. Un salarié qui n'est pas membre d'un syndicat ne peut prendre part à un vote de grève [a. 20.2] ni à un vote sur l'acceptation ou le refus d'une convention collective [a. 20.3], ni à un vote sur les offres patronales [a. 58.2]. Par contre, il demeure protégé contre un manquement grave du syndicat à son obligation de représentation (voir le chapitre 2, C, 2 et 3).

7. Quelles sont les obligations du syndicat en matière de transparence financière?

Une association accréditée doit divulguer chaque année ses états financiers à ses membres et elle doit leur remettre une copie gratuite des états financiers sur demande [a. 47.1].

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

Toute question relative à l'accréditation peut être tranchée par la Commission des relations du travail [a. 39]. Ainsi, 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 ou sur son appartenance à une association ou à une unité de négociation.

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

La règle de base est que l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide ni l'accréditation, ni la convention collective, ni toute procédure relative à cette accréditation ou cette convention [a. 45].

Dans le cas d'une vente d'entreprise, le nouvel employeur ayant acquis l'entreprise de l'employeur précédent est lié par l'accréditation et la convention collective, de même que toute procédure leur étant relative.

Dans une situation de concession partielle d'entreprise (souvent associé à la sous-traitance), 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. À cette occasion 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 le chapitre 3, A, 1 et 3).

Par ailleurs, le syndicat et l'employeur-cédant 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].

D – L'accréditation et la négociation pour les salariés affectés à la récolte dans les exploitations forestières

1. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, pour les travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois attribués par le biais d'une garantie d'approvisionnement octroyée par le gouvernement?

Si le bénéficiaire d'une garantie d'approvisionnement est seul sur le territoire qui lui est attribué, il est réputé employeur de tous les salariés affectés à la récolte du bois qu'il a acheté sur pied, même si une partie ou la totalité du travail a été confié en sous-traitance, aux fins de l'accréditation et la négociation collective (voir les chapitres 2 et 3).

Si le territoire sur lequel le bois est garanti est partagé par plus d'un détenteur de garantie d'approvisionnement, ceux-ci doivent conclure une entente pour déterminer qui sont le ou les employeurs réputés sur les différents secteurs du territoire commun. Cette entente est conclue au même moment que la convention d'intégration des travaux prévue à la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier (RLRQ, chapitre A-18.1). Les bénéficiaires de garantie d'approvisionnement peuvent faire une répartition des responsabilités en fonction des secteurs d'intervention ou des activités d'exploitation forestière dont ils assument la responsabilité pourvu que tout salarié puisse identifier son employeur réputé.

L'entente doit être transmise au ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs, au ministre du Travail et à la Commission des relations du travail [a. 111.23].

2. Qui peut être nommé employeur réputé?

L'employeur réputé peut être l'un des bénéficiaires, un regroupement de bénéficiaires, l'ensemble des bénéficiaires ou une association d'employeurs [a. 111.23].

3. Que se passe-t-il si les bénéficiaires n'arrivent pas à conclure une entente pour définir le ou les employeurs réputés?

Le ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs en avise le ministre du Travail qui soumet alors la question à la Commission des relations du travail afin qu'elle désigne l'employeur réputé après avoir permis aux bénéficiaires

concernés de faire valoir leurs observations selon la procédure qu'elle indique. [a. 111.23]

4. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, pour les travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois acquis par le biais du marché libre des bois?

Il n'y a pas de règles particulières. Les règles générales du Code du travail s'appliquent aux salariés affectés à la récolte de volumes de bois acquis par le biais du marché libre des bois.

5. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, pour les travailleurs affectés à la récolte de bois provenant d'une forêt privée?

Le producteur forestier est réputé employeur de tous les salariés affectés à l'exploitation forestière d'une forêt privée, même si une partie ou la totalité du travail a été confié en sous-traitance, aux fins de l'accréditation et la négociation collective (voir les chapitres 2 et 3) [a. 111.23].

3 – La négociation collective

La négociation est une étape nécessaire en vue d'arriver à une entente entre employeur et salariés sur la détermination des conditions de travail. Ce n'est qu'une fois l'accréditation obtenue que le processus de négociation menant à la conclusion d'une convention collective peut être lancé. Pour ce faire, l'une des parties donne à l'autre un préavis d'au moins huit jours de son intention de la rencontrer.

Un employeur ou une association accréditée ne peut refuser de négocier ou encore retarder la négociation au seul motif qu'il y a désaccord entre les parties sur les personnes visées par l'accréditation.

Les questions sur la négociation collective

1. À quel moment l'avis de négociation peut-il être envoyé?
2. Quel est le contenu et quelles sont les formalités de l'avis de négociation?
3. Qu'arrive-t-il si aucune des parties n'envoie l'avis de négociation?
4. Quels comportements doivent adopter les parties à la table de négociation?
5. Des parties qui ne parviennent pas à s'entendre à la table de négociation peuvent-elles compter sur l'aide de personnes extérieures pour dénouer l'impasse? (voir la question 4)
6. Qui rémunère les conciliateurs et paie les frais de conciliation?
7. Le ministère du Travail met-il des outils d'information à la disposition des parties pour faciliter la négociation d'une convention collective?
8. Un employeur peut-il lui-même soumettre son projet de convention collective au vote des salariés?

Les réponses

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

L'avis de négociation peut être envoyé dès l'obtention de l'accréditation s'il s'agit d'une première convention collective.

Par ailleurs, s'il s'agit du renouvellement d'une convention, le syndicat ou l'employeur peut envoyer un avis à l'autre partie à compter du 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective, à moins qu'une autre date n'y soit prévue.

Dans le cas particulier d'une concession partielle d'entreprise en application des articles 45 et suivants du Code du travail, l'avis peut être donné dans les 30 jours de la prise d'effet de cette concession, même si la date d'expiration de la convention collective n'est pas atteinte [a. 52].

2. 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]. Il doit être transmis à l'autre partie au moins huit jours précédant la date de la rencontre souhaitée par télécopieur, messagerie, courrier recommandé ou certifié ou par huissier pour permettre d'établir la date que son destinataire la reçoit [a. 52 et 52.1]. Cette date est, en effet, importante pour déterminer le moment à compter duquel une grève ou un lock-out peut être déclaré [a. 58].

3. 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 la date de l'obtention d'une première accréditation ou le jour de l'expiration de la convention collective.

Dans le cas d'une convention collective qui n'est pas expirée au moment de la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise, selon les articles 45 et suivants du Code du travail, l'avis est considéré avoir été reçu le 30^e jour qui suit la prise d'effet de la concession [a. 52.2].

4. 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.

5. Des parties qui ne parviennent pas à s'entendre à la table de négociation peuvent-elles compter sur l'aide de personnes extérieures pour dénouer l'impasse? (voir question 4)

Oui, à toute phase des négociations, le ministre du Travail peut d'office ou sur demande des parties désigner un conciliateur pour les aider à conclure une entente [a. 54 et 55].

6. Qui rémunère les conciliateurs et paie les frais de conciliation?

Le ministre du Travail paie les conciliateurs et assume les frais de la conciliation si elle se tient dans ses bureaux de Québec ou de Montréal. Ailleurs, des frais de location de salle peuvent s'appliquer.

7. 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 sont rédigés et présentés mensuellement dans le site Internet du ministère du Travail. Par ailleurs, le Ministère publie sur une base trimestrielle diverses statistiques, dont l'indice de croissance des taux de salaire négociés dans certaines entreprises. D'autre part, tout citoyen peut prendre connaissance du contenu des conventions collectives en vigueur, des sentences arbitrales de différends et des décisions rendues par la Commission des relations du travail, en utilisant les services de « Corail » dans le site Internet du ministère du Travail ou dans celui de la Commission des relations du travail.

8. Un employeur peut-il lui-même soumettre son projet de convention collective au vote des salariés?

Une fois durant la 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 aux salariés sur les points encore en litige, 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. Ce scrutin secret doit se tenir sous la surveillance de la Commission des relations du travail et selon les règles qu'elle fixe [a. 37.2 et 58.2].

4 – L'arbitrage de différend

Il arrive, malgré la promptitude et la bonne foi qu'elles doivent démontrer dans une négociation et l'aide dont elles auront pu bénéficier dans le cadre d'un exercice de conciliation, que les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le contenu de la convention collective. Le Code du travail prévoit la possibilité de soumettre alors le différend à l'arbitrage. L'arbitre qui entendra la cause aura le pouvoir de rendre une sentence arbitrale ayant, à toutes fins utiles, les mêmes effets qu'une convention collective, même si elle ne peut s'appeler ainsi puisqu'elle n'a pas été négociée dans son ensemble. Cette sentence couvrira toutefois les mêmes conditions de travail qu'une convention collective.

Les trois grands types d'arbitrage de différend prévus au Code du travail sont l'arbitrage de première convention collective, l'arbitrage lors du renouvellement d'une convention collective et l'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers.

Un désaccord entre les parties à la table de négociation peut se dénouer autrement que par des moyens de pression, par le recours à l'intervention d'un tiers : l'arbitre de différend.

4

Les questions sur l'arbitrage de différend

A – La définition de l'arbitrage de différend

1. Qu'est-ce qu'un différend?

B – L'arbitrage d'une première convention collective

1. Qu'arrive-t-il en cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur au moment des négociations visant la conclusion d'une première convention collective?
2. Que se passe-t-il une fois la demande d'arbitrage acheminée au ministre?
3. Qui choisit l'arbitre à l'occasion de l'arbitrage d'une première convention collective?
4. Lors d'un arbitrage de première convention collective, quels sont les critères dont un arbitre peut tenir compte dans sa sentence?
5. Qui assume les honoraires de l'arbitre et les frais d'arbitrage d'une première convention collective?
6. Qu'arrive-t-il en cas d'entente sur certains points pendant le processus d'arbitrage d'une première convention collective?

C – L'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective

1. 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?

2. L'arbitrage en vue du renouvellement d'une convention collective a-t-il lieu automatiquement dès qu'une demande conjointe est déposée?
3. Comment effectuer une demande pour la nomination d'un arbitre?
4. Qui choisit l'arbitre à l'occasion de l'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective?
5. Lors de l'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective, quels sont les critères dont un arbitre peut tenir compte dans sa sentence?
6. Qui paie les honoraires de l'arbitre et assume les frais d'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective?
7. Quels sont les honoraires de l'arbitre?

D – L'arbitrage pour les policiers et les pompiers

1. Qu'arrive-t-il en cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur lors de la négociation d'une convention collective?
2. Que se passe-t-il une fois que la demande des parties a été transmise?
3. Qu'arrive-t-il si les parties ont demandé l'intervention d'un médiateur arbitre?
4. Qui choisit l'arbitre lors de l'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers?
5. Lors de l'arbitrage pour les policiers et les pompiers, quels sont les critères dont un arbitre doit tenir compte dans sa sentence?
6. Qui assume les honoraires de l'arbitre et les frais de l'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers?

E – Les dispositions communes aux différents types d'arbitrage de différend

1. Les droits de grève et de lock-out sont-ils affectés par la décision d'arbitrer le différend?
2. Quelle est la procédure d'arbitrage d'un différend?
3. Est-ce que l'arbitre agit seul?
4. De quel délai dispose l'arbitre pour rendre sa sentence arbitrale?
5. Quelle est la durée d'une sentence arbitrale de différend?
6. Quel est l'effet d'une sentence arbitrale de différend?
7. Une sentence arbitrale de différend peut-elle être modifiée, révisée ou rectifiée?

Les réponses

A – La définition de l'arbitrage de différend

1. 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 si une clause de la convention permet une telle révision. Cette mésentente peut porter sur l'ensemble ou sur une partie seulement de la convention collective.

B – L'arbitrage d'une première convention collective

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

Il y a d'abord une phase obligatoire de conciliation qui, si elle se révèle infructueuse, peut déboucher sur une demande d'arbitrage adressée par écrit au ministre du Travail, même par une seule des parties. La partie qui demande l'arbitrage au ministre doit transmettre en même temps copie de sa demande à l'autre partie [a. 93.1 et 93.2].

2. Que se passe-t-il une fois la demande d'arbitrage acheminée au ministre?

Si le ministre du Travail est d'avis que l'intervention du conciliateur s'est révélée infructueuse, il peut charger un arbitre de tenter de régler le différend. Les parties disposeront alors de dix jours pour choisir un arbitre.

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

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

Si le ministre décide de déferer 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].

4. Lors d'un arbitrage de première convention collective, quels sont les critères dont un arbitre peut tenir compte dans sa sentence?

L'arbitre doit rendre sa décision en toute équité et justice [a. 79].

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]. Par ailleurs, il tient compte de toute entente entre les parties (voir le chapitre 4, B, 6).

5. Qui assume les honoraires de l'arbitre et les frais d'arbitrage d'une première convention collective?

Les coûts sont assumés par le ministre du Travail [a. 19 du Règlement sur la rémunération des arbitres [RLRQ, chapitre C-27, r.6].

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

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

C – L'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective

1. 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?

Les parties peuvent, d'un commun accord, soumettre leur différend à un arbitre qui rendra une décision ayant alors valeur de convention collective. Signalons que, contrairement à l'arbitrage d'une première convention collective, la conciliation préalable ne constitue pas ici une étape obligatoire afin que le différend soit soumis à l'arbitrage.

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

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

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

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

4. 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 désignera l'arbitre à partir d'une liste dressée annuellement [a. 77].

5. Lors de l'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective, quels sont les critères dont un arbitre peut tenir compte dans sa sentence?

Il doit rendre sa décision en toute équité et justice.

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]. Par ailleurs, il tient compte de toute entente entre les parties (voir le chapitre 4, B, 6).

6. Qui paie les honoraires de l'arbitre et assume les frais d'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective?

Peu importe le mode de nomination de l'arbitre, les parties assument ces coûts conjointement et en parts égales [a. 19 du Règlement sur la rémunération des arbitres [RLRQ, chapitre C-27, r.6].

7. Quels sont les honoraires de l'arbitre?

Si le choix de l'arbitre est celui des parties, les honoraires seront ceux indiqués 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 honoraires sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres. Le règlement prévoit que ces frais sont de 140 \$ l'heure. Le Règlement prévoit également diverses dispositions d'ordre pécuniaire. Par exemple, les frais en cas de remise, de désistement, de déplacement et du nombre d'heures pouvant être réclamées pour la rédaction de la sentence et les frais de déplacement.

D – L'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers

1. Qu'arrive-t-il en cas d'impossibilité d'entente entre le syndicat et l'employeur lors de la négociation d'une convention collective?

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le différend est soumis à un arbitre qui rendra une décision ayant alors valeur de convention collective. Signalons que, contrairement à l'arbitrage d'une première convention collective, la conciliation préalable ne constitue pas ici une étape obligatoire à la soumission du différend à l'arbitrage.

2. Que se passe-t-il une fois que la demande des parties a été transmise?

Le ministre doit déférer le différend à l'arbitrage selon le mode choisi par les parties. Si les parties choisissent un processus de médiation-arbitrage, la demande doit être conjointe.

3. Qu'arrive-t-il si les parties ont demandé l'intervention d'un médiateur arbitre?

Le médiateur-arbitre devra d'abord tenter de régler le différend par le biais de la médiation. S'il détermine qu'il est improbable que les parties puissent arriver à la conclusion d'une convention collective, il en informe les parties et le ministre et peut procéder à l'arbitrage [a. 99.1.1].

4. Qui choisit l'arbitre lors de l'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers?

Une fois le différend soumis à l'arbitrage par le ministre, les parties disposent de dix jours pour choisir un arbitre à partir d'une liste dressée par le ministre spécifiquement pour l'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers. À défaut d'entente entre les parties, le ministre désignera l'arbitre à partir de cette liste [a. 98].

5. Lors de l'arbitrage pour les policiers et les pompiers, quels sont les critères dont un arbitre doit tenir compte dans sa sentence?

L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête [a. 99.6].

L'arbitre doit tenir compte des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée, des conditions de travail qui prévalent dans des municipalités ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec [a. 99.5].

6. Qui assume les honoraires de l'arbitre et les frais de l'arbitrage de différend pour les policiers et les pompiers?

Les coûts sont assumés par le ministère du Travail [a. 19 du Règlement sur la rémunération des arbitres [RLRQ, chapitre C-27, r.6].

E – Les dispositions communes aux deux types d'arbitrage de différend

1. Les droits de grève et de lock-out sont-ils affectés par la décision d'arbitrer le différend?

Pour l'arbitrage lors du renouvellement d'une convention collective et l'arbitrage d'une première convention collective, 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 régler 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].

Toute grève est interdite en toute circonstance aux policiers et aux pompiers à l'emploi d'une municipalité ou d'une régie intermunicipale [a. 105]. En contrepartie, le lock-out est également interdit [a.109]. La décision d'arbitrer le différend n'a donc aucune incidence sur ces droits en ce qui concerne les policiers et les pompiers.

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

La procédure et le mode de preuve sont ceux que l'arbitre juge appropriés. Il doit éviter tout délai injustifié dans le processus [a. 81 et a. 99.9].

3. Est-ce que l'arbitre agit seul?

À moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties dans les 15 jours de la nomination de l'arbitre, celui-ci procédera à l'arbitrage avec assesseurs.

Un assesseur est une personne désignée par une partie pour l'assister et la représenter au cours de l'audition du différend et du délibéré [a. 99.2].

4. De quel délai dispose l'arbitre pour rendre sa sentence arbitrale?

En principe, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante jours suivant la fin de la dernière séance d'arbitrage [a. 90 et a. 99.9]. Ce délai peut toutefois être prolongé par le ministre du Travail.

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

Elle est d'une durée d'une à trois années [a. 92 et a. 99.8].

6. 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 et a. 99.9].

7. 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 et a. 99.9].

5 – La convention collective

La finalité première du processus de négociation est de parvenir à la conclusion d'une convention collective de travail déterminant les conditions de travail des salariés d'un employeur. Elle peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni interdite par la loi. Cette entente collective est applicable à l'ensemble des salariés actuels ou futurs compris dans une unité de négociation.

La convention collective remplace les contrats individuels de travail conclus antérieurement entre l'employeur et ses salariés.

Les questions sur la convention collective

A – Le champ d'application, le contenu et la signature d'une convention collective

1. Peut-il y avoir plus d'une convention collective dans une entreprise?
2. Sur quels sujets peut porter une convention collective?
3. Une convention collective peut-elle contenir n'importe quelles dispositions relatives aux conditions de travail?
4. Qui a le pouvoir de déterminer les règles applicables aux questions n'étant pas traitées dans la convention collective?
5. Quelle peut être la durée d'une convention collective?
6. Quelle est l'importance de connaître la date d'échéance et la durée de la convention collective?
7. Que doit faire l'association accréditée avant de signer la convention collective?
8. Qu'arrive-t-il si l'association ne se conforme pas à l'obligation de tenir un scrutin secret de ses membres avant de signer la convention collective?
9. Les salariés embauchés après la signature de la convention collective y sont-ils assujettis?
10. Qu'advient-il de la convention collective lorsqu'il y a un changement de syndicat avant sa date d'expiration?

B – La validité de la convention collective

1. À quel moment une convention collective entre-t-elle en vigueur?
2. Y a-t-il des conditions de forme à une convention collective?
3. Quelles sont les principales conditions pour qu'une convention collective soit reconnue valide?
4. Quelles sont les conséquences si les conditions de validité d'une convention collective ne sont pas remplies?
5. Les annexes ou les lettres d'entente font-elles partie de la convention collective?
6. Quand les modifications de la convention collective entrent-elles en vigueur?

C – La consultation et l'accès à la convention collective

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

Les réponses

A – Le champ d'application et le contenu d'une convention collective

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

Oui, dans la mesure où il y a plusieurs unités de négociation, il peut y avoir plus d'une convention collective dans une entreprise. 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].

2. 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 peut aussi comporter diverses autres clauses comme celles portant sur les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges relativement à son interprétation ou à son application, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté.

3. Une convention collective peut-elle contenir n'importe quelles dispositions relatives aux conditions de travail?

Non. Une convention collective ne peut contenir de dispositions contraires à l'ordre public ni prohibées par la loi. À titre d'exemple, une condition de travail inférieure à celles prévues à la Loi sur les normes du travail serait considérée comme inapplicable car les normes du travail prévues à cette loi sont d'ordre public [a. 62 du Code et a. 93 et 94 de la Loi sur les normes du travail]. Une disposition d'une convention collective ne pourrait non plus mettre en place des conditions de travail distinctes envers certaines catégories de personnes en raison de leur sexe, de leur langue, de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique, de leur religion, qui seraient dès lors discriminatoires et contraires à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Enfin, une convention collective ne pourrait contenir des clauses de disparité de traitement (clauses « orphelin ») fondées uniquement sur la date d'embauche [a. 87.1 de la Loi sur les normes du travail].

4. Qui a le pouvoir de déterminer les règles applicables aux questions non traitées dans la convention collective?

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

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

Une convention collective doit être d'une durée minimale d'une année. Il n'y a pas de durée maximale, à l'exception d'une première convention collective et d'une convention collective des secteurs public et parapublic dont la durée ne peut dépasser trois ans. Une convention collective dont la durée n'est pas spécifiée est présumée être d'une durée d'une année [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 les parties peuvent convenir à l'avance de la réouverture de la convention collective sur certaines questions, notamment sur les aspects monétaires.

6. Quelle est l'importance de connaître la date d'échéance et la durée de la convention collective?

La détermination de la date d'échéance et de la durée d'une convention collective est très importante puisqu'elle sert à établir le moment où s'exercent d'autres droits prévus par le Code, dont la date du dépôt d'une requête concurrente en accréditation ou celle de l'amorce du processus de négociation en vue du renouvellement de la convention.

7. Que doit faire l'association accréditée avant de signer la convention collective?

Le syndicat doit préalablement y être autorisé par un vote majoritaire de ses membres, compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. Le vote a lieu à scrutin secret [a. 20.3].

8. Qu'arrive-t-il si l'association ne se conforme pas à l'obligation de tenir un scrutin secret de ses membres avant de signer la convention collective?

Cette omission n'invalide pas la convention collective. Cependant, tout membre de l'association peut déposer une plainte pénale contre son association [a. 20.3 et 148].

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

Oui, parce que le Code du travail prévoit que la convention collective s'applique à tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation [a. 67].

10. 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 encore décider d'y mettre fin et de commencer une nouvelle phase de négociation [a. 61].

B – La validité de la convention collective

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

Elle entre en vigueur à compter de son dépôt, en deux exemplaires, auprès du ministre du Travail. Sa validité est toutefois rétroactive à la date de sa signature ou à toute autre date mentionnée à cet effet dans la convention [a. 72].

2. Y a-t-il d'autres formalités propres 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 effectuant le dépôt de la convention collective auprès du ministre du Travail doit aussi indiquer le nombre de salariés visés par la convention au moment de ce dépôt. D'autres formalités sont également prévues par règlement [Règlement sur l'exercice du droit d'association, a. 42].

3. Quelles sont les principales conditions pour qu'une convention collective soit reconnue valide?

La convention collective doit répondre aux trois principales conditions suivantes :

- Qu'elle soit le résultat d'une entente entre les deux parties;
- Que les parties patronale et syndicale signent la convention;
- Que l'une des deux parties dépose cette convention auprès du ministre du Travail.

4. Quelles sont les conséquences lorsque les conditions de validité d'une convention collective ne sont pas remplies?

Si les conditions de reconnaissance énumérées au point précédent ne sont pas remplies, les conséquences sont alors les suivantes :

- Sans entente entre les parties, seule la procédure de vote sur les dernières offres faites par l'employeur ou la tenue d'un arbitrage de différend pourra permettre l'aboutissement de la négociation collective (voir le chapitre 3, A, 7);
- Quant à l'omission de déposer une convention collective auprès du ministre du Travail, celle-ci retarde son entrée en vigueur. Signalons aussi qu'en l'absence de dépôt de la convention collective en deux copies originales ou certifiées conformes à l'original, dans les 60 jours suivant sa signature, il y a alors ouverture d'une période de changement d'allégeance syndicale pour l'unité de négociation visée [a. 72].

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

Oui, les annexes ou les lettres d'entente liées à la convention collective ont aussi le même effet, à la condition qu'elles soient déposées auprès du ministre du Travail [a. 72].

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

Elles entrent en vigueur selon la même procédure que celle exigée pour la convention collective initiale, soit à compter de leur dépôt en deux exemplaires auprès du ministre du Travail [a. 72]. Soulignons que, pour être valide, toute modification doit respecter les règles liées à l'adoption de la convention originale et que leur inobservation produit les mêmes conséquences (voir le chapitre 5, B, 3 et 4).

C – La consultation et l'accès à la convention collective

1. Qui peut avoir accès à la convention collective signée dans une entreprise une fois qu'elle a été déposée auprès du ministre du Travail?

Une convention collective est un document public et, de ce fait, accessible à tout citoyen.

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

La consultation des copies de toutes les conventions collectives en vigueur au Québec peut s'effectuer en ligne, en s'inscrivant sans frais au service Corail, accessible dans la page d'accueil du site Internet du ministère du Travail, à l'adresse électronique www.travail.gouv.qc.ca ou sur www.corail.gouv.qc.ca. On peut aussi joindre le Service à la clientèle de ce Ministère pour consulter et obtenir copie de ces documents aux bureaux du Ministère, à Québec.

6 – L'arbitrage de grief

Le Code du travail prévoit une manière souple et rapide de régler les mécontentements 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 certains cas au salarié) d'initier ce processus de règlement des conflits.

Les questions sur l'arbitrage de grief

1. Une fois la convention collective conclue, qu'arrive-t-il en cas de mécontentement sur son application ou son interprétation?
2. D'autres sujets peuvent-ils conduire à l'arbitrage de grief?
3. Un salarié peut-il présenter lui-même un grief devant un arbitre?
4. Existe-t-il un recours contre un syndicat qui refuse sans raison valable de soumettre le grief d'un salarié à l'arbitrage?
5. Quel est le délai pour présenter un grief?
6. Qui choisit l'arbitre de grief?
7. Qui assume les frais d'arbitrage de grief?
8. Quels sont les frais d'arbitrage?
9. Quelle est la procédure applicable à l'arbitrage d'un grief?
10. Quels sont les pouvoirs de l'arbitre de grief?
11. Quel est le délai dont dispose un arbitre de grief pour rendre sa décision?
12. Une sentence arbitrale de grief peut-elle être portée en appel?

Les réponses

A – L'arbitrage de grief

1. Une fois la convention collective conclue, qu'arrive-t-il en cas de mécontentement sur son application ou son interprétation?

L'employeur ou le syndicat qui veut se plaindre de la manière dont l'autre partie applique ou interprète la convention collective peut soumettre une plainte officielle (un grief) à l'arbitrage. La majorité des conventions collectives prévoit un mécanisme interne de règlement des griefs, préalable à son audition par un arbitre. Même si un grief provient souvent d'une plainte d'un salarié, c'est au syndicat de décider d'y donner suite ou non. Dans les faits, le grief patronal est moins fréquent que le grief syndical puisque l'employeur dispose du pouvoir de direction de l'entreprise et que c'est en réaction à cet exercice que peut naître un désaccord sur l'application ou le respect des dispositions de la convention collective.

2. 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 de toute autre mécontentement

qu'un grief [a. 102]. De plus, le Code du travail prévoit qu'une mésestimation portant sur le maintien des conditions de travail donne ouverture à la procédure de grief, tant qu'il n'y a pas grève ou lock-out (voir le chapitre 2, B, 3), ou de mésestimation portant sur le rappel d'un salarié à la fin d'un tel conflit (voir le chapitre 7, B, 7) [a.100.10 et 110.1].

3. 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.

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

Oui, il existe un recours [a. 47.3] (voir à cet effet le chapitre 2, C, 3).

5. 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].

6. 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 [a. 77].

7. 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 [a. 19 du Règlement sur la rémunération des arbitres [RLRQ, chapitre C-27, r.6].

8. Quels sont les frais d'arbitrage?

Comme en matière d'arbitrage de différend, si le choix de l'arbitre demeure celui des parties, les frais d'arbitrage de ce dernier seront ceux faisant l'objet de sa déclaration annuelle au ministère du Travail. En l'absence 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.

9. 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 qui détermine la procédure appropriée [a. 100.2]. Il peut notamment convoquer les parties à une conférence préparatoire et entendre leurs témoins dans le cadre d'un processus contradictoire apparenté à celui d'un tribunal. 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.).

10. 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].

11. 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 90 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].

12. 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, 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)].

7 – La grève, le lock-out, le piquetage et le 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. D'autre part, l'employeur peut décréter un lock-out. 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.

La grève ou le débrayage concerté des salariés et le lock-out ou le refus patronal de fournir du travail aux employés constituent des moyens reconnus et légaux pour forcer l'aboutissement de la négociation collective.

Les questions sur la grève, le lock-out, le piquetage et le maintien des services essentiels

A – Les définitions de la grève et du lock-out

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

B – L'obtention du droit de déclencher une grève ou un lock-out

1. 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?
2. À quel moment une grève peut-elle avoir lieu?
3. Y a-t-il un délai à respecter avant de décréter un lock-out?
4. Outre le délai à respecter, quelles sont les formalités à suivre pour déclarer une grève ou un lock-out?
5. Que se passe-t-il si les formalités à suivre pour engager une grève ne sont pas respectées?

C – L'exercice du droit de grève ou de lock-out

1. Un employeur peut-il engager des personnes en remplacement des salariés en grève ou en lock-out?
2. Qui peut continuer à exercer ses fonctions dans un établissement touché par une grève ou un lock-out?
3. Que peut faire un employeur lorsque des biens risquent d'être perdus ou détériorés pendant une grève ou un lock-out?

4. Quels sont les recours dont dispose un syndicat en cas d'utilisation de briseurs de grève par l'employeur?
5. Que peut faire un employeur en cas de grève illégale?
6. Quelle action met généralement fin à une grève ou un lock-out?
7. Qu'est-ce qu'un protocole de retour au travail?
8. Le piquetage est-il protégé par le Code?

D – Les services essentiels

1. Quels secteurs peuvent être concernés par le maintien des services essentiels?
2. Comment détermine-t-on si un service public sera assujéti à l'obligation de maintenir des services essentiels?
3. Comment le droit de grève et le lock-out sont-ils affectés par le maintien de services essentiels?
4. Que se passe-t-il si les parties n'arrivent pas à définir une entente sur les services essentiels?
5. L'exercice de la grève est-il encadré par d'autres obligations?
6. Existe-t-il des mesures de contrôle des services essentiels rendus à la population?

Les réponses

A – Les définitions de la grève et du lock-out

1. Qu'est-ce qu'une grève?

Une grève est la cessation concertée de travail par un groupe de salariés comme moyen de pression pour amener l'autre partie à modifier sa position au regard de la négociation de la convention collective.

2. 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].

3. 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 au sujet des conditions de travail devant apparaître à la convention collective [a. 1h)].

B – L'obtention du droit de grève ou de lock-out

1. 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.

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

Une grève peut avoir lieu 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 le chapitre 3, A, 2 et 3). Par contre, une grève ne peut avoir lieu en cours de convention collective, à moins que celle-ci ne comporte une clause de réouverture de la négociation sur certaines matières [a. 107].

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

Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salarié a acquis le droit de grève [a. 109].

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

4. 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 du syndicat et compris dans l'unité de négociation visée par l'éventuel mouvement de pression, 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.

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

En plus d'être susceptible de demandes d'ordonnance ou de poursuites de la part de l'employeur (voir le chapitre 7, C, 5), 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].

C – L'exercice du droit de grève ou de lock-out

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

Non. Dans le Code du travail existent des dispositions interdisant à l'employeur le recours à ces personnes assimilées à des briseurs de grève. Notamment, il ne peut 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. Cela n'a cependant pas pour effet d'interdire le recours à la sous-traitance externe si le travail est effectué par le personnel d'un autre employeur dans un autre établissement.

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 visé par le conflit ou ailleurs, à moins d'entente avec le syndicat [a. 109.1].

2. Qui peut continuer à exercer ses fonctions 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 ou en lock-out peuvent continuer à effectuer le même travail pendant le conflit. Par contre, seuls les cadres de l'établissement où se situe l'unité de négociation visée par la grève ou le lock-out peuvent remplir les fonctions des salariés en conflit, à la condition supplémentaire qu'ils aient été embauchés avant la date qui marque le début des négociations.

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

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

Le syndicat peut faire une plainte au ministre du Travail qui dépêchera un enquêteur sur les lieux [a. 109.4]. Il peut aussi demander à la Commission des relations du travail de rendre une ordonnance enjoignant l'employeur de cesser d'employer des remplaçants. Des poursuites pénales peuvent également 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.

5. 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)]. Elle pourrait, à cette occasion, ordonner le paiement de dommages et intérêts. Des recours pénaux peuvent également être exercés à l'encontre des salariés et des dirigeants syndicaux [a. 142]. Des 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 ou la provocation d'une grève illégale ou encore la participation à une telle grève.

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

La grève ou le lock-out se termine habituellement par la conclusion d'une convention collective. Un protocole de retour au travail est généralement conclu à cette occasion. La décision d'un arbitre de différend de procéder à l'arbitrage de la mésentente y met également fin.

7. 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, 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 de retrouver son emploi de préférence à toute autre personne [a. 110.1].

8. 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, est jugé raisonnable, peu importe l'endroit où il a lieu. En pratique, les jugements limitent souvent le nombre de piqueteurs.

D – Le maintien des services essentiels

1. Quels secteurs peuvent être concernés par le maintien des services essentiels?

Trois secteurs peuvent être concernés par le maintien des services essentiels :

- les services publics telles une municipalité, une entreprise d'enlèvement des déchets ou une entreprise de services ambulanciers;
- le réseau de la santé et des services sociaux;
- la fonction publique.

Seul le maintien des services essentiels dans les services publics sera traité dans cette section.

2. Comment détermine-t-on si un service public sera assujéti à l'obligation de maintenir des services essentiels?

Sur recommandation du ministre du Travail, le gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que dans un service public tel que défini à l'article

111.0.16 du Code du travail une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de maintenir des services essentiels en cas de grève [a. 111.0.17]. Seuls les services publics visés par un décret du gouvernement sont assujettis à cette obligation.

3. Comment le droit de grève et le lock-out sont-ils affectés par le maintien des services essentiels?

Le lock-out est interdit dans un service public visé par un décret de services essentiels. En ce qui concerne le droit de grève, lorsqu'un service public est visé par un décret de services essentiels, les parties doivent négocier les services essentiels à maintenir. Les parties doivent ensuite transmettre leur entente à la Commission des relations du travail qui en évalue la suffisance [a. 111.0.18 et a. 111.0.19]. Jusqu'à ce que les parties se soient conformées à ces exigences, l'exercice du droit de grève est suspendu.

4. Que se passe-t-il si les parties n'arrivent pas à définir une entente sur les services essentiels?

En cas d'absence d'entente, une liste des services jugés essentiels à maintenir en cas de grève doit être dressée par le syndicat et soumise à l'employeur et à la Commission des relations du travail, laquelle évalue sa suffisance et dispose de pouvoirs pour en recommander la modification ou pour en assurer le respect [a. 111.0.19].

5. L'exercice de la grève est-il encadré par d'autres obligations?

La grève ne peut être déclarée à moins que l'entente ou la liste n'ait été transmise à la Commission des relations du travail et à l'employeur depuis au moins sept jours civils. De plus, un avis préalable d'au moins sept jours juridiques francs indiquant le moment où le syndicat entend recourir à la grève doit être donné au ministre du Travail, à l'employeur et à la Commission des relations du travail avant de déclarer une grève [a. 111.0.23].

6. Existe-t-il des mesures de contrôle des services essentiels rendus à la population?

La Commission des relations du travail est dotée de pouvoirs de redressement qui lui permettent de faire enquête et d'intervenir à l'occasion de conflits dans les services publics. Si la Commission estime qu'un conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit, elle peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public que ce service sera rendu [a. 111.17].

De plus, sur recommandation du ministre du Travail, si le gouvernement juge que, lors d'une grève appréhendée ou en cours, les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique, il peut suspendre l'exercice du droit à la grève [a. 111.0.24].

8 – La Commission des relations du travail et les recours

La Commission des relations du travail, un organisme quasi judiciaire, est chargée, entre autres, d'assurer l'application du Code du travail. Plus précisément, son mandat est d'entendre et de disposer de tout un éventail de recours reliés à l'emploi, aux relations du travail au Québec, à la qualification professionnelle et à l'industrie de la construction. Elle comporte trois divisions : la division de la construction et de la qualification professionnelle, la division des services essentiels ainsi que la division des relations du travail. Cette dernière division a notamment la charge de décider des recours parvenant à la Commission quant à l'application du Code [a. 115.1 à 115.3] et, plus récemment, les demandes de reconnaissance d'associations ou de regroupements d'artistes et d'associations de producteurs suivant les deux lois québécoises sur le statut de l'artiste. Quant à la première division, elle veille notamment au respect de la loi lors de problèmes d'interprétation et d'assujettissement de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et de la Loi sur le bâtiment. En ce qui concerne le rôle de la Division des services essentiels, la question du maintien des services essentiels dans les services publics est expliquée plus en détail au chapitre précédent dans la section « D - Le maintien des services essentiels ». La Commission est composée notamment 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 notamment de faciliter l'application du Code.

L'application du Code du travail est assurée par un organisme indépendant et impartial : la Commission des relations du travail.

Les questions sur la Commission des relations du travail et sur les recours

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

Les réponses

A – La Commission des relations du travail et les recours

1. Est-ce que tous les recours pouvant découler du Code du travail vont nécessairement devant la Commission des relations du travail?

Non. Quelques autres instances sont aussi appelées à entendre des recours relatifs au Code du travail. Ainsi, la Cour supérieure peut émettre certaines injonctions en matière de relations de travail; la Cour du Québec est appelée, pour sa part, à trancher les plaintes pénales émanant du Code du travail et c'est finalement à l'arbitre de grief qu'échoit la fonction d'entendre les plaintes de modification illégale des conditions de travail.

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

Oui. Près de 30 autres lois, mentionnées à l'annexe du Code du travail, prévoient que certains recours doivent être exercés 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. Dans le secteur de la construction, la Division de la construction et de la qualification professionnelle de la Commission a notamment comme mission de trancher les problèmes d'interprétation et d'assujettissement à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction [RLRQ, chapitre R-20].

3. 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. Les demandes à la Commission, sauf celles touchant les requêtes en accréditation, sont entendues par un commissaire; en l'absence de litige, ces requêtes peuvent être accordées par un agent de relations du travail. Exceptionnellement cependant, une affaire peut aussi être entendue par une formation de trois commissaires [a. 124]. Le commissaire doit permettre aux parties de se faire entendre [a. 117]. Si les parties y consentent, un membre du personnel de la Commission peut être chargé de procéder à une conciliation et de tenter de susciter un accord entre les parties avant que le commissaire chargé du dossier ne rende sa décision [a. 121]. La Commission peut également convier les parties à une conférence préparatoire pour faciliter le cheminement du dossier [a. 135 et 136]. Par la suite, le commissaire entendra les témoins et les arguments des parties. Une fois que chacun a présenté sa preuve, le commissaire prend alors l'affaire en délibéré et rend ensuite sa décision à l'intérieur du délai prévu par le Code pour une telle décision [a. 133].

4. 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 fait, modifier ou remplacer une décision prise par un employeur ou encore ordonner à une partie de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au Code du travail [a. 118 et 119].

5. 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 d'en demander la révision par la Commission (voir la question suivante) ou de se prévaloir de recours civils extraordinaires, comme la requête en révision judiciaire, devant la Cour supérieure. Il s'agit toutefois de recours exceptionnels et non d'un droit d'appel.

6. 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'invalidier 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 :

L'accréditation c'est le constat par un organisme indépendant, la Commission des relations du travail, que l'association de salariés qui demande à être reconnue, reçoit effectivement l'adhésion d'une majorité des salariés du groupe qu'elle souhaite représenter.

Arbitrage :

L'arbitrage a pour but de régler un litige entre un employeur et un syndicat. C'est un arbitre qui entendra la cause et qui aura le pouvoir de rendre une sentence arbitrale.

Association accréditée (ou syndicat) :

Association de salariés qui est reconnue par la Commission des relations du travail. Elle 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.

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. Par ailleurs, l'association peut choisir d'être indépendante ou de s'affilier à une centrale syndicale ou à un autre groupement syndical.

Champ libre :

Situation dans laquelle se trouve un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association accréditée.

Convention collective :

Entente écrite concernant les conditions de travail applicables aux salariés d'un ou plusieurs employeurs. Elle contient aussi diverses 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.

Droit d'association :

Le droit d'association (ou liberté d'association) confère à toute personne le droit de faire partie d'une association qui poursuit des fins légitimes et de participer à ses activités. Cette liberté s'accompagne aussi du droit de cette personne de démissionner ultérieurement de l'association.

Grève :

C'est la cessation de travail collectivement décidée par un groupe de salariés.

Grief :

Plainte formulée officiellement par un employeur ou un syndicat soumis à l'arbitrage. Le grief porte normalement sur l'interprétation et l'application d'une convention collective.

Lock-out :

C'est le refus pour un employeur de fournir du travail à ses salariés dans le but de les contraindre à accepter les offres.

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 visés par l'accréditation.

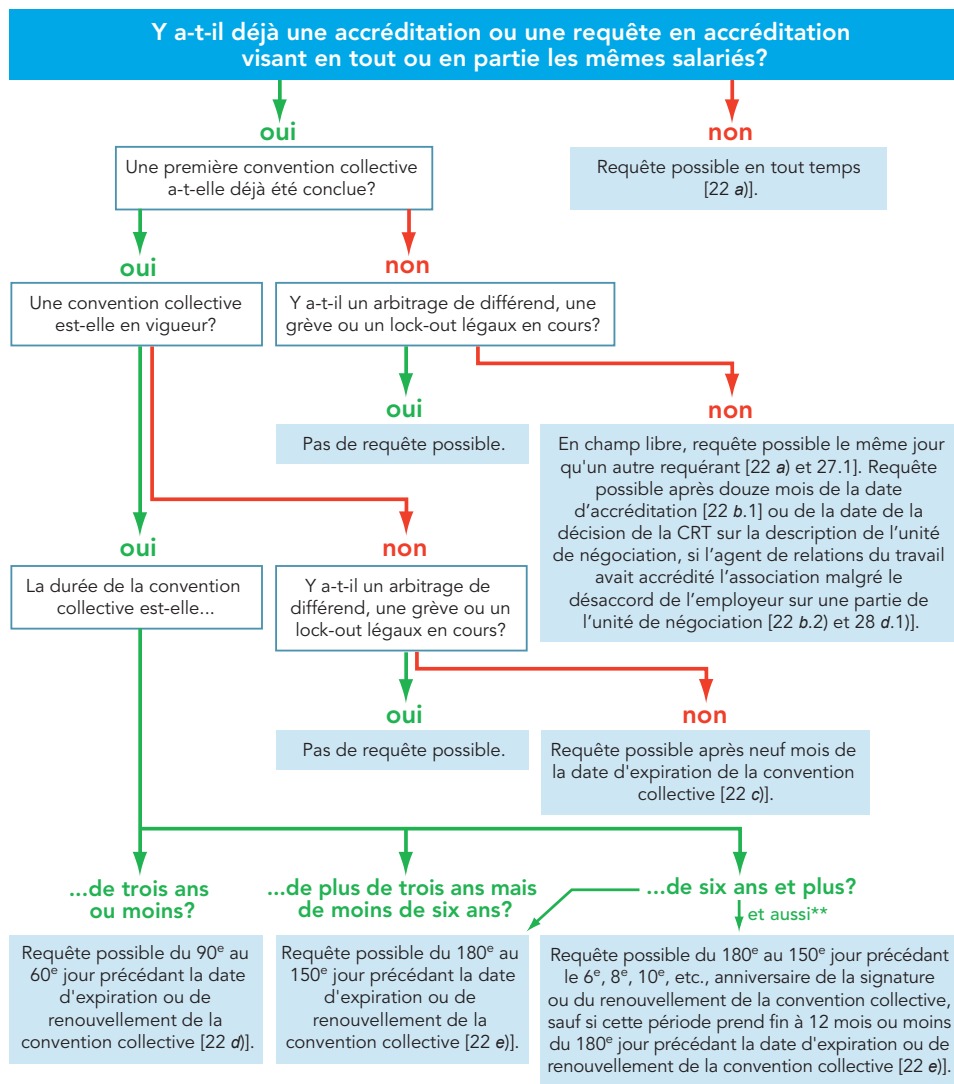
Unité de négociation :

Groupe de salariés d'un employeur possédant des intérêts communs sur le plan du travail. L'unité de négociation peut être composée, par exemple, de « tous les salariés travaillant à l'entrepôt », de « tous les salariés exerçant des tâches de secrétariat » ou encore de « tous les salariés à l'emploi de ABC inc. ». À cet égard, les variantes sont infinies. Chaque unité de négociation négocie sa propre convention collective.

Annexe 1

Tableau 1 :

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

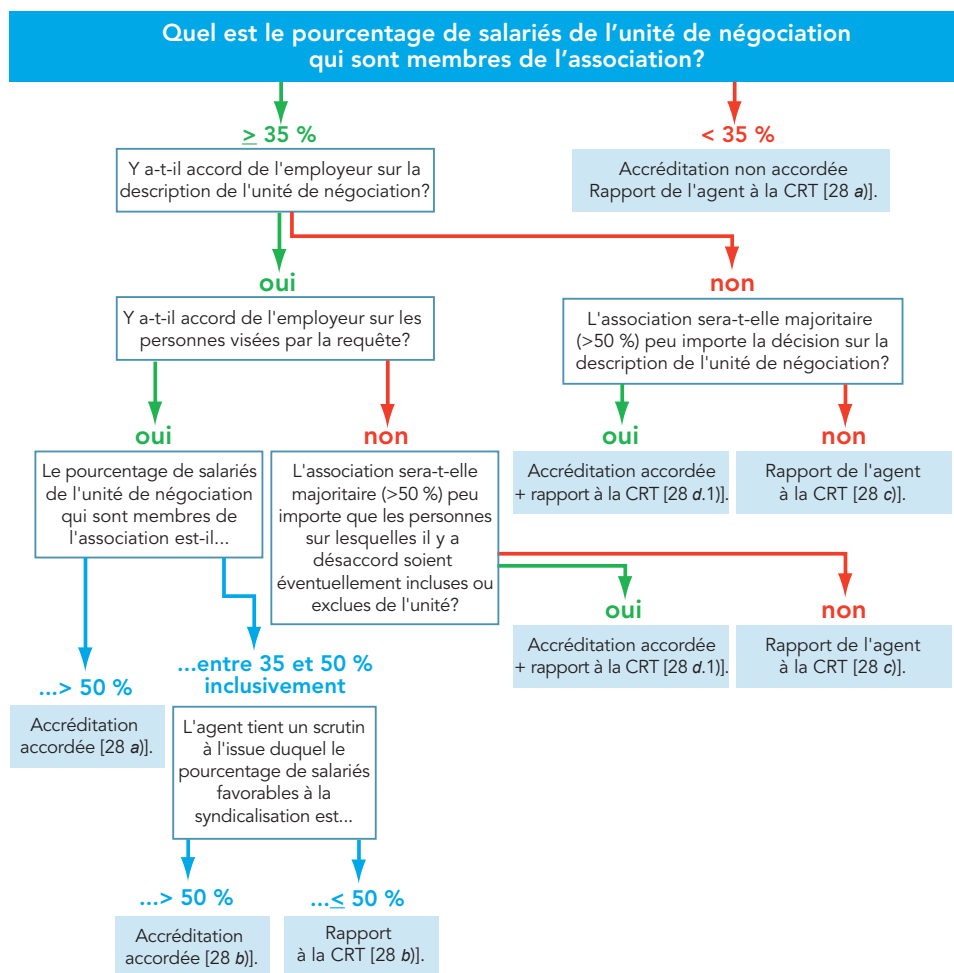


* Dans le présent tableau, l'expression « convention collective » comprend une sentence arbitrale de différend tenant lieu de convention collective. Il faut toutefois noter qu'une telle sentence ne peut avoir une durée supérieure à trois ans. Il est également à noter que des délais différents s'appliquent 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 auprès du ministre 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 par un agent de relations du travail* d'une requête en accréditation par une seule association requérante ou « en champ libre »



* 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 %.

Annexe 2

Bureaux du ministère du Travail

200, chemin Sainte-Foy, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

35, rue de Port-Royal Est, 3^e étage
Montréal (Québec) H3L 3T1

Renseignements généraux :

418 643-4817 ou, sans frais, 1 800 643-4817

Autres organismes de référence mentionnés

(Sièges sociaux)

Commission de la construction du Québec

3530, rue Jean-Talon Ouest, 3^e étage
Montréal (Québec) H3R 2G3
Téléphone : 514 341-7740 ou, sans frais, 1 888 842-8282

Commission de la santé et de la sécurité du travail

524, rue Bourdages
Québec (Québec) G1K 7E2
Téléphone : 418 266-4414 ou 514 906-3503

Commission de l'équité salariale

200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1
Téléphone : 418 644-2377 ou, sans frais, 1 888 528-8765

Commission des normes du travail

400, boulevard Jean-Lesage, 7^e étage, Hall Est
Québec (Québec) G1K 8W1
Téléphone : 418 644-0817 ou, sans frais, 1 800 265-1414

Commission des relations du travail (Québec)

900, boulevard René-Lévesque Est, 5^e étage
Québec (Québec) G1R 6C9
Téléphone : 418 643-3208 ou, sans frais, 1 866 864-3646

Commission des relations du travail (Montréal)

35, rue de Port-Royal Est, 2^e étage
Montréal (Québec), H3L 3T1
Téléphone : 514 864-3646 ou, sans frais, 1 866 864-3646

