

Les règles du jeu

Devant le Conseil d'arbitrage les parties parviennent à s'entendre sur le contenu de la convention collective qui est ensuite acceptée par les membres du syndicat. Avancez à la case 70.

Les parties d'arbitrage d'une convention collective ou au cas de la case

Durant la grève
Roulez le dé:
Pair: Lors de la négociation d'une première convention collective, le ministre du Travail peut nommer un Conseil d'arbitrage. Avancez à la case 65.
Impair: Lors du renouvellement d'une convention collective, le ministre du Travail peut nommer un conciliateur. Perdez 2 tours, puis avancez à la case 60.

Repris

Conciliation volontaire
En tout temps pendant les négociations, le syndicat ou l'employeur peuvent demander au ministre du Travail l'intervention d'un conciliateur qui convoque les parties. Avancez à la case 60.

Intervenir
Le ministre qui con

Retenue syndicale
L'employeur doit retenir un montant fixé par le syndicat sur les payes de tous les salariés représentés par le syndicat (unité de négociation) et les remettre mensuellement au syndicat accrédité.

Le syndicat du groupe de négociation

Le syndicat n'a pas obtenu l'adhésion de 35% du groupe de salariés de l'employeur qu'il veut représenter. Reculez à la case 15.

Le syndicat de 50% repré accréd lui ac Roule Pair Impair

Accréditation refusée
Lorsqu'une accréditation est refusée, le syndicat doit attendre 3 mois avant de présenter une autre requête en accréditation. Perdez 3 tours.

Solliciter
Le syndicat pendant Reculez

M.T.M.O.
Médiation du Conseil d'arbitrage lors de la négociation d'une première convention collective.
Le Conseil d'arbitrage tente de rapprocher les parties.
Roulez le dé:
Pair: Avancez à la case 66.
Impair: Avancez à la case 67.

Vote sur le contenu de la convention collective
Roulez le dé:
Pair: Acceptation de la convention collective. Avancez à la case 70.
Impair: Rejet de la convention collective. Reculez à la case 48.

La convention collective doit être acceptée par vote secret majoritaire des membres du syndicat qui ont exercé leur droit de vote. Avancez à la case 64.

Protection des biens de l'employeur
L'employeur peut, durant une grève ou un lock-out, prendre exclusivement les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens meubles ou immeubles.

Négociations rompues. L'employeur déclare un lock-out. Reculez à la case 58.

Protection de l'emploi
À la fin d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne.

Mesures anti-briseurs de grève
Lors d'une grève légale ou d'un lock-out, l'employeur ne peut embaucher quiconque pour remplir les fonctions des travailleurs en grève ou en lock-out.

Avis de lock-out
Un employeur qui déclare un lock-out doit en informer le ministre du Travail dans les 48 heures qui suivent. Avancez à la case 59.

Durant le lock-out
Roulez le dé:
Pair: Lors de la négociation d'une première convention collective, le ministre du Travail peut nommer un Conseil d'arbitrage. Avancez à la case 65.
Impair: Lors du renouvellement d'une convention collective, le ministre du Travail peut nommer un conciliateur. Perdez 2 tours, puis avancez à la case 60.

Conciliation
Les négociations se tiennent avec l'aide du conciliateur. L'employeur et le syndicat sont tenus d'assister à toutes les réunions convoquées par le conciliateur.
Roulez le dé:
Pair: Les parties s'entendent. Avancez à la case 63.
Impair: Les parties ne s'entendent pas. Reculez à la case 41.

Droit de grève
Le syndicat obtient le droit de grève 90 jours après avoir donné son avis de négociation.

Droit au lock-out
L'employeur obtient le droit au lock-out 90 jours après avoir donné son avis de négociation.

Maintien des conditions de travail
Entre la date d'expiration d'une convention collective et l'acquisition du droit de grève et de lock-out, les conditions de travail ne peuvent être modifiées.

États financiers
À chaque année, le syndicat doit divulguer à ses membres ses états financiers.

Négociations
Les négociations doivent se dérouler avec diligence et bonne foi.

Un employeur vend son entreprise. Le Code du travail oblige le nouvel employeur à respecter le syndicat et la convention collective.

Le syndicat doit accorder un traitement égal à tous les salariés qu'il représente (unité de négociation), membres ou non du syndicat.

Un salarié congédié qui croit être mal représenté par son syndicat peut porter plainte au ministre du Travail.

Intimidation
Un employeur intimide ses salariés afin de les dissuader de devenir membres du syndicat. Sanction: Reculez à la case 3.

Protection du salarié
Un commissaire du travail ordonne à l'employeur de réintégrer les salariés congédiés pour activités syndicales. Avancez à la case 24.

Désaccord sur les membres du nouveau syndicat
Un commissaire du travail décide quels sont les salariés qui peuvent faire partie du groupe de salariés représentés par le syndicat. Perdez 2 tours.

Maintien des conditions de travail
Un employeur modifie les conditions de travail de ses salariés, sans le consentement écrit du syndicat, après le dépôt d'une requête en accréditation. Sanction: Retournez à la case 3.

Congédiement
L'employeur congédie des salariés pour activités syndicales. Reculez à la case 21.

Enquête
L'enquête de l'agent d'accréditation révèle que les parties (employeur et syndicat) ont respecté le Code du travail et qu'elles sont d'accord sur le groupe de salariés qui seront membres du nouveau syndicat. Avancez à la case 28.

Menaces
Après enquête, l'agent d'accréditation constate que le syndicat menace les salariés pour les forcer à devenir membres du syndicat. Sanction: Reculez à la case 15.

Suite à une requête en accréditation, le commissaire général du travail délègue un agent d'accréditation auprès du nouveau syndicat afin de s'assurer du caractère représentatif de celui-ci et de son droit à l'accréditation. Avancez à la case 19.

Des salariés désirant former un syndicat se réunissent et décident de l'opportunité de faire appel aux services d'une centrale syndicale.

Amendes
Toute violation du Code du travail entraîne une amende.

Droit d'association — employeurs
Le Code du travail donne le droit à tout employeur d'appartenir à l'association d'employeurs de son choix.

Droit d'association — salariés
Le Code du travail donne le droit à tout salarié d'appartenir au syndicat de son choix.





67 Les parties ne s'entendent pas, le Conseil d'arbitrage impose alors aux parties le contenu d'une convention collective et met fin à la grève ou au lock-out. Perdez 2 tours puis avancez à la case 68.

68 La sentence du Conseil d'arbitrage lie les parties pour une durée d'au plus 2 ans et a l'effet d'une convention signée par les parties.

70 Signature de la convention collective.

54 Reprise des négociations

53 Avis de grève
Le syndicat qui déclare une grève légale doit en informer le ministère du Travail dans les 48 heures qui suivent. Avancez à la case 55.

52 Vote de grève
Le Code du travail exige que le syndicat obtienne un mandat de grève par vote secret majoritaire de ses membres qui exercent leur droit de vote.
Roulez le dé:
Pair: Les membres du syndicat ont voté contre la grève. Avancez à la case 54.
Impair: Les membres du syndicat ont voté pour la grève. Avancez à la case 53.

51 Vote sur le contenu de la convention collective
Roulez le dé:
Pair: Acceptation de la convention collective. Avancez à la case 70.
Impair: Rejet de la convention collective. Reculez à la case 48.

47 Intervention du ministre
Le ministère du Travail nomme un conciliateur qui convoque les parties. Avancez à la case 60.

48 Avis — vote de grève
Le syndicat doit informer ses membres au moins 48 heures avant la tenue d'un vote de grève. Avancez à la case 52.

49 Entente sur le contenu de la convention collective
Les parties s'entendent sur le contenu de la convention collective. Avancez à la case 50.

50 La convention collective doit être acceptée par vote secret majoritaire des membres du syndicat qui exercent leur droit de vote. Avancez à la case 51.

34 Le syndicat accrédité est l'unique porte-parole du groupe de salariés qu'il représente (unité de négociation).

33 Election des officiers
Les dirigeants élus d'un syndicat accrédité doivent l'être par scrutin secret.

32 Accréditation accordée
Les parties ont respecté le Code du travail et sont d'accord sur le groupe de salariés représentés par le syndicat. L'accréditation est accordée.

31 Résultat du vote
Moins de 50% des salariés du groupe de salariés de l'employeur ont voté en faveur de la formation du syndicat. Retournez à la case 15.

27 Le syndicat a obtenu l'adhésion de plus de 50% des salariés de l'employeur qu'il veut représenter. Il dépose une requête en accréditation afin que l'agent d'accréditation lui accorde.
Roulez le dé:
Pair: Avancez à la case 32.
Impair: Avancez à la case 29.

28 M.T.M.O.
Vote
L'agent d'accréditation procède au vote par scrutin secret.
Roulez le dé:
Pair: Avancez à la case 30.
Impair: Avancez à la case 31.

29 Après enquête l'agent d'accréditation constate que le syndicat n'a pas obtenu l'adhésion de plus de 50% des salariés qu'il veut représenter. Le syndicat ayant cependant obtenu l'adhésion de plus de 35% des salariés qu'il veut représenter, l'agent d'accréditation procède alors au vote par scrutin secret. Reculez à la case 28.

30 Résultat du vote
Plus de 50% des salariés du groupe de salariés de l'employeur se prononcent en faveur de la formation du syndicat. Avancez à la case 32.

14 Une accréditation?
Une accréditation est un document qui reconnaît qu'un syndicat a obtenu l'adhésion de la majorité absolue des salariés qu'il représente en vue de la négociation d'une convention collective de travail.

13 Entre 35% et 50% des salariés ont signé leur carte de membre du syndicat. Ce dernier peut alors déposer une requête en accréditation. Avancez à la case 16.

11 Lieu de réunion
Un syndicat non accrédité tient une réunion de ses membres sur les lieux du travail. Sanction. Reculez à la case 3.

6 Sollicitation
Le syndicat sollicite l'adhésion d'un salarié pendant les heures de travail. Sanction. Reculez à la case 3.

7 Assemblée de formation du syndicat
• Choix du nom du syndicat
• adoption des statuts et règlements
• élection des dirigeants
• signature des cartes de membre

9 Ingerence — employeurs
L'employeur entrave la formation du syndicat. Sanction. Reculez à la case 3.

10 La signature des cartes de membre du syndicat a un caractère confidentiel.



Supplément publicitaire distribué le 31 mars 1978 dans les régions de Québec, de Montréal et de Toronto.
Le 1^{er} avril 1978 dans les autres régions.
Le 2 avril 1978 dans les régions de Québec, de Montréal et de Toronto.
Le 3 avril 1978 dans les autres régions.
Le 4 avril 1978 dans les régions de Québec, de Montréal et de Toronto.
Le 5 avril 1978 dans les autres régions.
Le 6 avril 1978 dans les régions de Québec, de Montréal et de Toronto.
Le 7 avril 1978 dans les autres régions.
Le 8 avril 1978 dans les régions de Québec, de Montréal et de Toronto.
Le 9 avril 1978 dans les autres régions.
Le 10 avril 1978 dans les régions de Québec, de Montréal et de Toronto.

Service des Communications
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
Gouvernement du Québec
425 rue St-Amable
Québec, Québec
G1R 9Z9

Correspondance-reponse
Se poste sans timbre au Canada
Le port sera payé par

Les règles du jeu

Le droit d'association et l'accréditation

Les principaux points contenus dans ce dépliant concernent le droit d'association, la formation d'une association, les pratiques déloyales, l'accréditation, les circonstances où l'accréditation est accordée ou refusée, et certaines obligations d'une association accréditée.

Le précompte syndical et le devoir de représentation du syndicat

Ce dépliant porte sur la cotisation syndicale obligatoire, le devoir de représentation du syndicat et sur les cas de plainte contre le syndicat.

La convention collective

Ce dépliant résume sommairement les principales étapes amenant la conclusion d'une convention collective, c'est-à-dire les avis de négociation, la négociation proprement dite, la conciliation volontaire, la grève et le lock-out, la signature de la convention collective, son contenu et sa durée.

Le règlement des différends

Ce dépliant concerne principalement le règlement des différends dans le cas d'une première convention collective et dans le cas du renouvellement d'une convention collective, le conseil d'arbitrage, la composition du conseil, son rôle, la sentence arbitrale, et le règlement des différends dans le cas des policiers et des pompiers.

Grève et lock-out

Les principaux points de ce dépliant sont l'acquisition du droit de grève et de lock-out, les circonstances où la grève et le lock-out sont interdits, les mesures anti-briseurs de grève et les modalités du Code du Travail concernant la grève dans les secteurs publics.

Le règlement des griefs

Ce dépliant concerne l'arbitrage des griefs, les arbitres des griefs, la composition et le rôle du tribunal d'arbitrage, les séances du tribunal d'arbitrage, la sentence arbitrale et l'ordonnance du tribunal du travail.

Le lexique de la négociation collective

Ce dépliant définit les principaux termes que l'on retrouve dans le Code du Travail, comme par exemple l'accréditation, les associations de salariés et d'employeurs, les briseurs de grève, la grève, le lock-out.

3 La convention collective

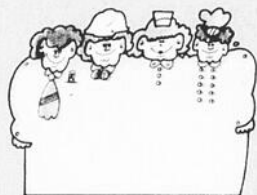
La convention collective est traitée au chapitre II du Code du Travail intitulé «De la convention collective».



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

1 Le droit d'association et l'accréditation

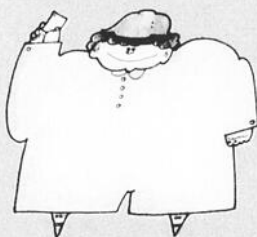
Le droit d'association et l'accréditation sont traités au chapitre II du Code du Travail aux sections I «Du droit d'association», II «Des conditions obligatoires des associations accréditées» et III «De l'accréditation des associations de salariés».



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

2 Le précompte syndical et le devoir de représentation du syndicat

Le précompte syndical et le devoir de représentation du syndicat sont traités au chapitre II du Code du Travail à la section III «De l'accréditation des associations de salariés».



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

4 Le règlement des différends

Le règlement des différends est traité au chapitre IV du Code du Travail à la section I «Des conseils d'arbitrage» et à la section II «Des policiers et pompiers».



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

5 Le règlement des griefs

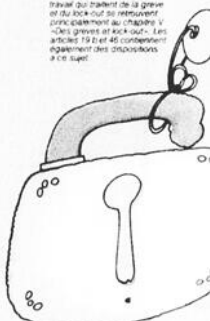
Le règlement des griefs est traité au chapitre IV du Code du Travail à la section III «Du tribunal d'arbitrage».



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

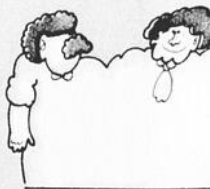
6 Grève et lock-out

Les articles du Code du Travail qui traitent de la grève et du lock-out se retrouvent principalement au chapitre V «Des grèves et lock-out». Les articles 19 et 40 contiennent également des dispositions à ce sujet.



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

7 Le lexique de la négociation collective



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre

Les règles du jeu

Je désire recevoir gratuitement un nouvel exemplaire du jeu et les dépliants explicatifs suivants:

1 2 3 4 5 6 7

Nom de famille (en lettres mouillées) _____
 Prénoms (en lettres mouillées) _____
 Adresse (en lettres mouillées) N° et rue, N° d'app., C.P. ou R.R. _____
 Ville, village municipalité _____ Code postal _____



Les règles du jeu

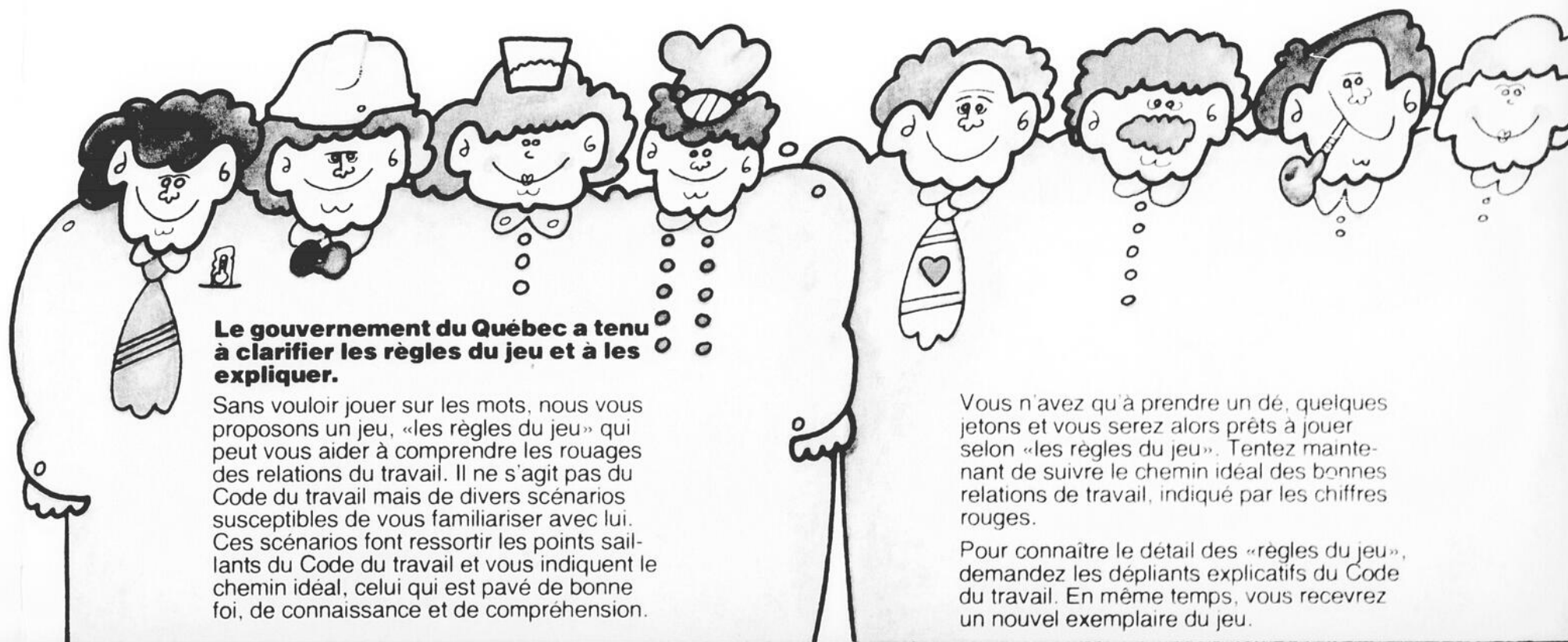
Le Code du travail établit «les règles du jeu»
en matière de relations du travail.

Ces règles du jeu sont fixées dans le seul but
de **faciliter les négociations collectives**.

Le secret de saines relations du travail se
résume à la compréhension des mécanismes
et à **la bonne foi des parties**.



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre
Service des communications



**Le gouvernement du Québec a tenu
à clarifier les règles du jeu et à les
expliquer.**

Sans vouloir jouer sur les mots, nous vous
proposons un jeu, «les règles du jeu» qui
peut vous aider à comprendre les rouages
des relations du travail. Il ne s'agit pas du
Code du travail mais de divers scénarios
susceptibles de vous familiariser avec lui.
Ces scénarios font ressortir les points sail-
lants du Code du travail et vous indiquent le
chemin idéal, celui qui est pavé de bonne
foi, de connaissance et de compréhension.

Vous n'avez qu'à prendre un dé, quelques
jetons et vous serez alors prêts à jouer
selon «les règles du jeu». Tentez mainte-
nant de suivre le chemin idéal des bonnes
relations de travail, indiqué par les chiffres
rouges.

Pour connaître le détail des «règles du jeu»,
demandez les dépliants explicatifs du Code
du travail. En même temps, vous recevrez
un nouvel exemplaire du jeu.

