LE CODE DU TRAVAIL EN QUESTIONS… ET RÉPONSES!

Mars 2018

Mise à jour Janvier 2021

Rédaction

Direction des politiques du travail, Secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Conception graphique et mise en page :

Direction des communications du ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Ce document a été réalisé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin à cette fin ne vise qu'à faciliter la lecture du texte.

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à la condition que la source soit mentionnée.

Le document peut être consulté sur le site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Secteur du travail à l'adresse
www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste_par_themes/le_code_du_travail_en_questions_et_reponses.html.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021
ISBN 978-2-550-89182-6 (5e édition, 2021)
ISBN 978-2-550-78858-4 (4e édition, 2018)
ISBN 978-2-550-71512-2 (3e édition, 2014)

Préface

Le *Code du travail en questions… et réponses!* se veut un document d'information qui rend 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.

La présente version du *Code du travail en questions… et réponses* tient compte des récentes modifications apportées aux institutions québécoises en matière de travail et l'information qui y est présentée reflète l'état du Code du travail au 1er janvier 2020.

Note sur la mise à jour

Le 30 octobre 2019, la Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic (L.Q. 2019, chapitre 20) est entrée en vigueur. Cette loi modifie les dispositions du Code du travail qui concernent le maintien des services essentiels en cas de grève dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic.

Pour les services publics, elle confie au Tribunal administratif du travail les responsabilités qui appartenaient auparavant au gouvernement en matière d'assujettissement et de suspension du droit de grève. Elle met également à jour la définition de « service public » prévue par le Code du travail. Pour les secteurs public et parapublic, elle remplace l'obligation de maintenir un pourcentage de salariés par quart de travail dans un établissement en cas de grève par l'obligation de maintenir des services essentiels dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Finalement, la loi modifie également les pouvoirs de redressement du Tribunal afin de lui permettre d'enquêter ou de rendre une ordonnance dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic dans les cas où les services essentiels prévus à une entente ou à une liste ne s'avèrent pas suffisants.

Des modifications ont également été apportées à ce document pour refléter les changements organisationnels à l'intérieur du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Avertissement

Le *Code du travail en questions… et réponses* est un document de vulgarisation qui aborde la complexité du Code du travail 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 elles 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 **8**

I – 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

II – 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

E – L'accréditation et la négociation pour les salariés affectés à l'exploitation agricole 27

III – La négociation collective **29**

– Les questions sur la négociation collective 29

– Les réponses 30

A – La négociation collective 30

IV – L'arbitrage de différend **32**

– Les questions sur l'arbitrage de différend 32

– Les réponses 33

A – La définition de l'arbitrage de différend 33

B – L'arbitrage d'une première convention collective 34

C – L'arbitrage pour le renouvellement d'une convention collective 35

D – Les dispositions communes aux différents types d'arbitrage de différend 36

V – La convention collective **38**

– Les questions sur la convention collective 38

– Les réponses 39

A – Le champ d'application, le contenu et la signature d'une convention collective 39

B – La validité de la convention collective 41
C – La consultation et l'accès à la convention collective....42

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

VII – 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 déclencher une grève ou un lock-out 48
C – L'exercice du droit de grève ou de lock-out 49
D – Les services essentiels 50

VIII – Le Tribunal administratif du travail et les recours 52
– Les questions sur le Tribunal administratif du travail et sur les recours....53
– Les réponses 53
A – Le Tribunal administratif du travail et les recours....53

Glossaire 55

Annexe 1 57
Diagramme 1 : Délais pour présenter une requête en accréditation (article 122 du Code du travail)
Diagramme 2 : Conditions menant à l'acceptation ou au rejet d'une requête en accréditation en « champ libre » par un agent de relations du travail (une seule association requérante)

Annexe 2 60
Coordonnées utiles

Introduction

Le droit du travail québécois comporte plusieurs lois encadrant différents aspects de la vie au travail, lesquels vont 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 et l'atteinte d'une plus grande équité salariale entre les hommes et les 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 la loi fondamentale régissant les rapports collectifs du travail. Il encadre l'exercice du droit d'association en milieu de travail et traite, à cet égard, de la protection de l'activité syndicale. Le Code du travail prévoit les règles relatives à la mise en place d'un syndicat chez un employeur au moyen du mécanisme d'accréditation. Lorsqu'une association est accréditée pour représenter la totalité ou une partie des salariés d'un employeur, elle détient alors un monopole de représentation et peut amorcer la négociation d'une convention collective applicable à l'ensemble des salariés visés par l'accréditation.

Le Code du travail encadre également la négociation collective. Ce processus peut nécessiter le recours à des méthodes de règlement du différend en cas d'impasse. C'est pourquoi le Code du travail prévoit la possibilité d'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre de différend qui aidera les parties à conclure une convention collective ainsi que les règles encadrant l'exercice de la grève et du lock-out.

Finalement, le Code du travail contient un mécanisme permettant de régler toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective une fois celle-ci conclue : l'arbitrage de grief.

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, le Tribunal administratif du travail, pour trancher toute question relative à son application.

Outre 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) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1)

La première loi prévoit le mode d'indemnisation des victimes d'accidents survenus dans l'exercice de leurs fonctions ou de maladies développées au travail. La seconde est complémentaire, car elle prévoit un mécanisme de prévention des accidents du travail. L'application des deux lois relève de la Commission des normes, de l'équité, 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 que prévoit cette loi. Il appartient à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité 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)

Cette loi 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est responsable de l'application de cette loi.

- La Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (RLRQ 2016, chapitre R-8.3)

Cette loi définit certaines règles applicables à la négociation des conventions collectives et au règlement des différends dans le secteur municipal. Bien que plusieurs dispositions du Code du travail s'appliquent à ce secteur, c'est la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal qui encadre le déroulement des négociations collectives, y compris l'exercice du droit de grève, les mécanismes de résolution de différends et la durée minimale d'une convention collective.

- La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2)

Cette loi définit, conjointement avec la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), le régime de négociation collective applicable aux commissions scolaires, aux collèges, aux établissements de santé, aux organismes gouvernementaux et à la fonction publique. Ce régime et le Code du travail sont complémentaires, les dispositions de ce dernier s'appliquant lorsque compatibles. Les particularités et exceptions concernant les secteurs public et parapublic ne seront pas abordées dans le présent document compte tenu de son objectif de vulgarisation.

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

Cette loi permet au gouvernement de décréter que certaines dispositions d'une convention collective ou d'une entente fondée sur une convention collective lient également tous les salariés et tous les employeurs professionnels d'un secteur d'activité dans une région donnée ou dans tout le Québec. Quinze décrets, dont l'application relève de comités paritaires, régissent les activités exercées dans différents secteurs au Québec.

- 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 du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, dont l'application relève de la Commission de la construction du Québec.

- La Loi instituant le Tribunal administratif du travail (RLRQ, chapitre T-15.1)

Cette loi institue le Tribunal administratif du travail, qui a succédé à la Commission des relations du travail dans son mandat d'assurer l'application diligente et efficace du Code du travail et d'exercer les autres fonctions que ce code et toute autre loi lui attribuaient. Elle définit entre autres sa compétence, sa procédure et ses pouvoirs.

Note : Dans ce document, l'abréviation « art. » renvoie à un article du Code du travail. Lorsqu'une autre loi ou un règlement est utilisé en référence, son titre est précisé.

I – 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 de toute entrave, sanction ou réprimande.

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 [art 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 des droits et libertés de la personne et dans la Charte canadienne des droits et libertés. Un caractère supérieur lui est ainsi conféré, aucune loi québécoise ni aucune conduite ne pouvant 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 *syndicat*, *association de salariés* 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 du travail?
5. Est-ce que les salariés des entreprises fédérales sont visés par le Code du travail?

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 l'appartenance d'un salarié à un syndicat?
7. Un employeur peut-il modifier le statut de salarié d'un de ses employés?
8. De quelle façon le Code du travail reconnaît-il une association en tant que représentant de tous les salariés d'un groupe donné?

C – La protection du droit d’association

1. Comment le Code du travail 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 à 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 se joindre à 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) 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 de la liberté qu’a cette personne de cesser ultérieurement d'être membre 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 pour objet la défense d’intérêts communs. Le mot *syndicat*, pour sa part, ne se limite pas aux regroupements de salariés. Il existe en effet non seulement des syndicats de travailleurs composés de salariés, mais aussi des syndicats de producteurs agricoles composés d’entrepreneurs et des syndicats d’initiative composés de commerçants. La formation d’une association de salariés précède son accréditation. 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. En devenant une association de salariés accréditée, elle est reconnue officiellement par le Tribunal administratif 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 du travail pour bénéficier du droit d’association qui y est prévu.

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 être versée selon diverses modalités. Le salarié peut ainsi être rémunéré 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 du Code du travail. Les gérants, contremaîtres, cadres et autres représentants de l'employeur auprès des salariés figurent notamment parmi les exceptions mentionnées dans le Code du travail.

5. Est-ce que les salariés des entreprises fédérales sont visés par le Code du travail?
Non. Dans le contexte constitutionnel canadien, les relations du travail relèvent principalement de l'autorité législative des provinces. Cependant, le Parlement canadien dispose d'une compétence exclusive en matière de relations d'emploi au sein des entreprises qui relèvent de sa compétence. Par exemple, le gouvernement du Canada, les banques, les entreprises de télécommunication ou 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'un syndicat (ou une association de salariés)?
Il s'agit d'une association vouée à la sauvegarde et au développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. Une telle association a particulièrement pour 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 [art 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 être exercé par toutes personnes ayant des intérêts communs (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 formé 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 [art. 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 salarié, signer un formulaire d'adhésion ou une carte de membre et payer personnellement une cotisation syndicale d'au moins 2 $ [art. 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 doit être tenue secrète, notamment lors du processus d'obtention de l'accréditation [art. 36]. Quiconque dévoile ce secret est susceptible d'être poursuivi. Seuls le Tribunal administratif 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 30 jours pour demander au Tribunal administratif 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 [art. 20.0.1].

8. De quelle façon le Code du travail reconnaît-il une association en tant que représentant de tous les salariés d'un groupe donné?
Cette reconnaissance se fait au moyen de l'accréditation par un tribunal administratif spécialisé, le Tribunal administratif du travail. Ainsi, une association choisie majoritairement (50 % + 1) par les salariés d'un groupe distinct 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 [art. 21].

C – La protection du droit d'association

1. Comment le Code du travail protège-t-il le droit d'association?
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 [art. 12]. Dans un tel cas, l'accréditation ne peut être accordée [art. 29 et 31] et l'employeur s'expose au paiement d'une amende [art. 143]. Il est également interdit à l'employeur de faire entrave aux activités du syndicat, que ce soit par menaces, contraintes ou propos mensongers [art. 12].

Le droit d'association est également 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 [art. 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 [art. 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 [art. 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 au Tribunal administratif du travail d'ordonner à l'employeur de cesser un tel comportement et de réparer les conséquences d'un tel acte [art. 9 de la Loi instituant le tribunal administratif du travail et art. 111.33 du Code du travail]. Cette requête doit être déposée au Tribunal dans les 30 jours de la connaissance de l'acte reproché à l'employeur [art. 14.0.1]. Tout intéressé peut par ailleurs 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 pourrait ordonner que cessent les interventions de l'employeur dans les activités de l'association et le condamner au paiement d'une amende allant de 100 $ à 1 000 $ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction [art. 143].

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

Une association qui accepte une telle situation ou qui participe à l'infraction de l'employeur est perçue comme ayant renié son rôle de représentant des salariés et est susceptible d'être dissoute par le Tribunal [art. 14.0.1)].

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 se joindre à un syndicat?

Oui. Il est possible de déposer une plainte afin qu'une poursuite pénale puisse, le cas échéant, être intentée. Il appartiendrait alors à la Cour du Québec d'entendre le litige. Celle-ci pourrait 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 [art. 143]. Il est également possible de porter plainte au Tribunal administratif du travail par le dépôt d'une requête dans les 30 jours suivant l'intimidation ou la menace [art. 14.0.1]. Le Tribunal pourrait ordonner que cesse l'intimidation et prescrire tout mode de réparation jugé approprié [art. 111.33].

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

Les articles 15 à 19 du Code du travail protègent l'exercice de l'activité syndicale, par exemple l'adhésion à une association, la présence à des rencontres ou la participation à l'organisation syndicale. Un salarié victime de représailles, qu'il s'agisse d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une autre mesure, en raison de l'exercice de son droit d'association ou d'un autre droit découlant du Code peut déposer une plainte au Tribunal

administratif du travail dans les 30 jours suivant la sanction ou la mesure dont il se plaint [art. 16]. Le Tribunal pourrait 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.

II – L'accréditation

Une fois formée, l'association de salariés cherchera à recueillir la faveur d'une majorité des salariés d'un groupe distinct chez un employeur afin d'être accréditée pour les représenter. L'accréditation est le constat par un tribunal administratif spécialisé, le Tribunal administratif 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 d'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).

En raison du caractère particulier des industries dans lesquelles évoluent les travailleurs affectés à la récolte dans les exploitations forestières ainsi que ceux affectés à l'exploitation agricole dans les entreprises employant ordinairement et continuellement moins de trois salariés, il existe des règles particulières concernant l'accréditation et la négociation pour ces travailleurs. 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 le Tribunal administratif du travail lorsqu'il 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. Une association accréditée d'une entreprise peut-elle être délogée par une association de salariés concurrente?

8. Que doit contenir une requête en accréditation et de quoi doit-elle être accompagnée?

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 le Tribunal administratif 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 le Tribunal administratif du travail mène-t-il son enquête sur une 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 elle et l'employeur au sujet de l'unité de négociation et des 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 une association n'obtient pas l'accréditation à la suite d'une requête, peut-elle la demander de nouveau dans les jours qui suivent?

C – L'accréditation une fois acquise

1. À quoi donne droit l'accréditation?
2. Quelles sont les obligations d'une 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 se faire remplacer ou disparaître?
5. Que se passe-t-il une fois qu'une 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 d'un 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'une entreprise ou de concession partielle d'une 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, applicables aux travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois attribués en vertu d'une garantie d'approvisionnement accordée par le gouvernement?
2. Qui peut être nommé employeur réputé?
3. Que se passe-t-il si des 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, applicables aux travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois acquis en vertu du marché libre des bois?
5. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, applicables aux travailleurs affectés à la récolte de bois provenant d'une forêt privée?

E – L'accréditation et la négociation pour les salariés affectés à l'exploitation agricole

1. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, applicables aux salariés affectés à l'exploitation agricole?
2. Quels éléments permettent de déterminer si une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi a été donnée?
3. Comment une association peut-elle présenter ses observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres?
4. Quelles sont les autres obligations des parties dans le cas d'une exploitation agricole à laquelle ne sont pas affectés au moins trois employés ordinairement et continuellement?

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 travaillant pour un employeur ou encore un groupe distinct de salariés [art. 21]. Le groupe représenté est l'unité de négociation. Il faut qu'une association soit représentative d'une majorité des salariés du groupe visé pour obtenir l'accréditation.

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

Il lui faut déposer au Tribunal administratif du travail une requête en accréditation 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 [art. 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 qui travaillent pour un employeur mais ceux qui ont des intérêts communs sur le plan du travail. Par exemple, il peut exister chez 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 travaillant pour 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?
Un agent du Tribunal administratif du travail peut constater une entente entre l'association de salariés et l'employeur au sujet de la description de ce groupe. Lorsqu'il n'y a pas d'entente, le Tribunal peut également décider qu'un groupe particulier de salariés constitue un groupe distinct et approprié [art. 32]. À cet égard, il n'est pas lié par le choix exprimé par l'association requérante dans sa demande.

5. Quels sont les critères qui guident le Tribunal administratif du travail lorsqu'il 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, la description de l'unité d'accréditation est présumée appropriée lorsqu'elle vise l'ensemble des salariés et qu'aucune association accréditée ne représente ces salariés (accréditation en « champ libre »).

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 [art. 22, paragr. a)]. Il est à souligner 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 au Tribunal administratif du travail [art. 27.1].

7. Une association accréditée d'une entreprise peut-elle être délogée par une association de salariés concurrente?
À certaines périodes déterminées par le Code du travail, une association accréditée peut être remplacée par une autre association. En effet, si une association est déjà accréditée pour une entreprise, différents délais permettent le maraudage soit le dépôt d'une requête en accréditation visant en tout ou en partie le groupe de salariés déjà visé par une accréditation selon les diverses situations décrites à l'article 22 du Code.

Le diagramme 1, présenté à l'annexe 1, illustre les différents délais à respecter pour demander l'accréditation.

8. Que doit contenir une requête en accréditation et de quoi doit-elle être accompagnée?

Une requête en accréditation doit être accompagnée d'une résolution de l'association et des formulaires d'adhésion des salariés au syndicat (cartes de membre), comporter une description du groupe que l'association souhaite représenter (l'unité de négociation) et contenir les différents éléments requis par règlement [art. 25, al. 2, et art. 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 au Tribunal administratif du travail que revient la responsabilité d'aviser, dès réception d'une requête en accréditation de la part d'une association, l'employeur concerné [art. 25]. Le Tribunal tient d'ailleurs un registre public de toutes les requêtes en accréditation déposées au Québec [art. 27], registre par ailleurs accessible dans son site Internet (voir les coordonnées présentées à l'annexe 2).

2. Que doit faire l'employeur une fois qu'il est avisé par le Tribunal administratif 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 du Tribunal, l'employeur doit afficher, pendant au moins cinq jours consécutifs, une copie de la requête en accréditation et de l'avis d'audience du Tribunal dans un endroit bien en vue. Il doit également, dans les cinq jours suivant la réception de la requête [art. 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 à qui la requête a été confiée.

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

Dès le dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé, l'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail d'une partie ou de l'ensemble du groupe de salariés visé par la requête en accréditation [art. 59]. Il 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 la question C-2 du chapitre I), l'employeur doit faire preuve d'une extrême prudence dans ses communications avec les 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 au Tribunal administratif du travail que les modifications apportées 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 le Tribunal administratif du travail mène-t-il son enquête sur une requête en accréditation?

À la réception de la requête en accréditation, le Tribunal administratif 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 les archives de l'association ou encore demander la liste des salariés travaillant pour l'employeur [art. 28, paragr. a)]. L'agent de relations du travail peut aussi, de sa propre initiative ou à la demande du Tribunal administratif du travail, effectuer une enquête s'il a des raisons de croire qu'il y a eu ingérence dans les activités de l'association. À cette fin, il peut notamment avoir accès à un lieu de travail pour obtenir certaines informations [art. 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 [art. 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'association quant à l'unité proposée, il dispose de 15 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 à qui la requête a été confiée et pour proposer une autre unité qu'il juge appropriée. L'agent de relations du travail fera alors un rapport sommaire du désaccord au Tribunal administratif du travail [art. 28, paragr. 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 [art. 36], l'employeur ne peut contester la représentativité d'une association. Seuls une association de salariés intéressée et les salariés visés peuvent intervenir relativement au caractère représentatif d'une association [art. 32].

8. Une association de salariés peut-elle être accréditée s'il y a un désaccord entre elle et l'employeur au sujet de l'unité de négociation et 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 à qui le dossier a été confié considère que l'association ne perdra pas sa majorité, peu importe la décision relative au désaccord), l'agent peut accréditer l'association. Un membre du Tribunal administratif du travail tranchera quant à lui le différend sur la description de l'unité ou sur certains salariés visés [art. 28, paragr. d) et d.1)].

Si le désaccord de l'employeur risque de faire perdre à l'association de salariés son caractère représentatif, c'est un membre qui, au nom du Tribunal, disposera de la question en accordant ou

en refusant l'accréditation [art. 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 mandaté par le Tribunal administratif 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 [art. 28, paragr. a)].

Par ailleurs, si l'association regroupe de 35 % à 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 [art. 38] à moins d'avoir une excuse légitime. À défaut d'accorder l'accréditation, l'agent doit faire rapport au Tribunal administratif du travail [art. 28, paragr. b)].

Des règles particulières de vote sont prévues en cas de requête simultanée par plus d'une association ou de requête lorsqu'une association est déjà accréditée [art. 28, paragr. e), et art. 37.1]. Il est à noter qu'un groupe de salariés ne peut être représenté que par une seule association [art. 43].

Enfin, l'agent de relations du travail ne peut accréditer une association s'il y a eu ingérence de l'employeur dans les activités de cette dernière [art. 29].

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

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

Non. Elle doit attendre un délai minimal de trois mois avant d'effectuer une nouvelle requête en accréditation visant le même groupe de salariés [art. 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 en ce qui a trait à 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 III, 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 ces salariés soient membres ou non de l'association [art. 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 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 [art. 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 pris en considération par le syndicat.

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

Oui. Si un salarié qui s'est vu imposer une sanction disciplinaire ou un renvoi par son employeur considère que son syndicat ne respecte pas son devoir de représentation, il dispose de six mois pour soumettre par écrit une plainte au Tribunal administratif du travail afin que ce dernier ordonne que la réclamation du salarié soit entendue par un arbitre [art. 47.3].

Le Tribunal peut également entendre toute plainte d'un salarié si le manquement allégué du syndicat à son devoir de représentation a lieu 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 [art. 47.5]. Le Tribunal pourra notamment accorder des dommages-intérêts au salarié ou ordonner au syndicat de cesser d'agir de mauvaise foi.

4. Une fois une association de salariés accréditée, peut-elle se faire remplacer ou disparaître?

Oui. Le syndicat accrédité peut être remplacé par une autre association à certaines périodes déterminées dans le Code du travail [art. 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 [art. 41].

Les différents délais pour demander l'accréditation, présentés dans le diagramme 1 à l'annexe 1, s'appliquent également pour une demande de révocation d'accréditation.

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

La révocation de l'accréditation 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 [art. 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 [art. 20.2], ni à un vote sur l'acceptation ou le refus d'une convention collective [art. 20.3], ni à un vote sur les offres patronales [art. 58.2]. Par contre, il demeure protégé contre un manquement grave du syndicat à son obligation de représentation (voir les questions C-2 et C-3 du chapitre II).

7. Quelles sont les obligations d'un syndicat en matière de transparence financière?

Une association accréditée doit divulguer chaque année ses états financiers à ses membres et leur remettre sur demande une copie gratuite des états financiers [art. 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 le Tribunal administratif du travail [art. 39]. Ainsi, une partie peut, en tout temps, demander au Tribunal administratif 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'une entreprise ou de concession partielle d'une 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 [art. 45].

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

Dans le cas de la **concession partielle d'une entreprise** (souvent associée à la sous-traitance), l'accréditation syndicale ne lie 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, la convention collective (si elle est en vigueur) expirera chez ce nouvel employeur le jour de la prise d'effet de la concession partielle de l'entreprise [art. 45.2, paragr. 1)]. Le syndicat et le nouvel employeur seront alors en droit d'entamer une nouvelle négociation collective en respectant des modalités particulières relativement à l'envoi de l'avis de négociation (voir les questions A-1 et A-3 du chapitre III).

Par ailleurs, le syndicat et l'employeur-cédant peuvent conclure une entente particulière pour renoncer à l'application de l'article 45 dans le cas d'une concession partielle [art. 45.2, paragr. 2)].

Le Tribunal administratif du travail dispose de pouvoirs importants pour régler toute difficulté d'application découlant de ces questions. Il peut notamment fusionner des unités de négociation, décrire ou modifier une accréditation existante, accorder une accréditation demandée, déterminer la convention collective qui restera en vigueur lorsqu'il en existe déjà une chez le nouvel employeur ou décider de modalités particulières si la concession partielle d'une entreprise est faite dans le but principal de nuire au syndicat [art. 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, applicables aux travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois attribués en vertu d’une garantie d’approvisionnement accordée par le gouvernement?

Si le bénéficiaire d’une garantie d’approvisionnement est seul sur le territoire qui lui est attribué, il est réputé, aux fins de l’accréditation et de la négociation collective, 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 confiée en sous-traitance (voir les chapitres II et III).

Si le territoire sur lequel le bois est garanti est partagé par plus d’un bénéficiaire de garantie d’approvisionnement, les bénéficiaires 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 d’une 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 responsable de l’application du Code du travail et au Tribunal administratif du travail [art. 111.23].

2. Qui peut être nommé employeur réputé?

L’employeur réputé peut être l’un des bénéficiaires d’une garantie d’approvisionnement, un regroupement de bénéficiaires, l’ensemble des bénéficiaires ou une association d’employeurs [art. 111.23].

3. Que se passe-t-il si des 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 responsable de l’application du Code du travail, qui soumet alors la question au Tribunal administratif du travail afin qu’il désigne l’employeur réputé après avoir permis aux bénéficiaires concernés de faire valoir leurs observations selon la procédure qu’il indique [art. 111.23].

4. Quelles sont les règles particulières, en matière d’accréditation et de négociation, applicables aux travailleurs affectés à la récolte des volumes de bois acquis 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 du marché libre des bois.

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

Le producteur forestier est réputé, aux fins de l'accréditation et de la négociation collective, 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 confiée en sous-traitance (voir les chapitres II et III) [art. 111.23].

E – L'accréditation et la négociation pour les salariés affectés à l'exploitation agricole

1. Quelles sont les règles particulières, en matière d'accréditation et de négociation, applicables aux salariés affectés à l'exploitation agricole?

Les salariés affectés à l'exploitation agricole et qui y sont ordinairement et continuellement employés au nombre minimal de trois sont soumis aux dispositions générales du Code du travail.

Les salariés affectés à l'exploitation agricole et qui n'y sont pas ordinairement et continuellement employés au nombre minimal de trois sont quant à eux soumis à des dispositions particulières. Ils peuvent constituer une association de salariés. Leur droit d'association est protégé par l'interdiction d'entrave à la formation ou aux activités d'une association [art. 12]. Il est aussi protégé par l'interdiction d'usage d'intimidation ou de menaces visant à influencer le choix d'un salarié d'être membre ou non d'une association [art. 13 et 14]. L'employeur a l'obligation de donner à l'association une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres [art. 111.28]. Toutefois, ces salariés ne peuvent pas, au sens du Code du travail, former une association accréditée, se prévaloir d'un régime de négociation collective ou conclure une convention collective et ils n'ont pas accès à l'arbitrage de griefs (voir le chapitre VI) [art. 111.27].

2. Quels éléments permettent de déterminer si une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi a été donnée?

Afin de déterminer si une occasion raisonnable de présenter des observations a été donnée, le moment où les observations sont présentées par rapport aux préoccupations qui peuvent survenir pendant la gestion d'une exploitation agricole ainsi que la fréquence et la répétitivité des observations doivent être pris en compte [art. 111.29].

3. Comment une association peut-elle présenter ses observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres?

L'association peut présenter ses observations verbalement ou par écrit. L'employeur est tenu de les examiner et d'échanger avec les représentants de l'association. Lorsque les observations lui sont présentées par écrit, l'employeur doit informer l'association par écrit qu'il les a lues [art. 111.30].

4. Quelles sont les autres obligations des parties dans le cas d'une exploitation agricole à laquelle ne sont pas affectés **pas au moins trois employés ordinairement et continuellement?**

La diligence et la bonne foi doivent gouverner la conduite des parties en tout temps [art. 111.30].

L’employeur ou le propriétaire d’une exploitation agricole est tenu de donner accès au lieu où sont logés des salariés à tout représentant d’une association de salariés muni d’un permis délivré par le Tribunal administratif du travail et de lui permettre le passage dans ce lieu [art. 111.31].

Une association ou un employeur qui estime qu’un droit prévu aux articles 111.27 à 111.31 n’a pas été respecté peut déposer une plainte au Tribunal administratif du travail [art. 111.32].

III – La négociation collective

La négociation est une étape nécessaire afin qu'une entente entre employeur et salariés sur les conditions de travail soit établie. Ce n'est qu'une fois l'accréditation obtenue que les parties peuvent amorcer le processus de négociation menant à la conclusion d'une convention collective. Pour ce faire, l'une des parties donne à l'autre un préavis d'au moins huit jours lui signifiant son intention de la rencontrer.

Ce chapitre ne s'applique pas aux négociations collectives dans le secteur municipal tel que défini par la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal, sauf dans la mesure prévue par cette dernière.

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

A – La négociation collective

1. À quel moment l'avis de négociation peut-il être envoyé?
2. Quel est le contenu de l'avis de négociation et quelles sont les formalités qui y sont liées?
3. Qu'arrive-t-il si aucune des parties n'envoie d'avis de négociation?
4. Quel comportement 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?
6. Qui rémunère les conciliateurs et paie les frais de conciliation?
7. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale met-il des outils d'information à la disposition des parties pour faciliter la négociation d'une convention collective?
8. Un employeur peut-il soumettre lui-même un projet de convention collective au vote des salariés?

Les réponses

A – La négociation collective

1. À quel moment l'avis de négociation peut-il être envoyé?
S'il s'agit d'une **première convention collective**, l'avis de négociation peut être envoyé dès l'obtention de l'accréditation.

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 90e 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'une entreprise** au sens 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 [art. 52].

2. Quel est le contenu de l'avis de négociation et quelles sont les formalités qui y sont liées?
Cet avis doit être écrit et présenter la date, l'heure et le lieu de la première rencontre de négociation [art. 52]. Il doit être transmis à l'autre partie, au moins huit jours précédant la date de la rencontre souhaitée, par télécopieur, messagerie ou courrier recommandé ou encore par huissier afin que la date à laquelle son destinataire la reçoit puisse être établie [art. 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 [art. 58].

3. Qu'arrive-t-il si aucune des parties n'envoie d'avis de négociation?
Si un avis de négociation n'est envoyé ni par le syndicat ni par 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'une entreprise au sens des articles 45 et suivants du Code du travail, l'avis est réputé avoir été reçu le 30e jour qui suit la prise d'effet de la concession [art. 52.2].

4. Quel comportement doivent adopter les parties à la table de négociation?
Elles doivent négocier de bonne foi et sans délai injustifié [art. 53]. Si l'une des parties n'adopte pas un tel comportement, son vis-à-vis peut déposer une plainte au Tribunal administratif 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?
Oui, à toute phase des négociations, le ministre responsable de l'application du Code du travail peut d'office ou sur demande des parties désigner un conciliateur pour les aider à conclure une entente [art. 54 et 55]. Une plainte peut également être déposée au Tribunal administratif du travail si les négociations ne se déroulent pas avec diligence et bonne foi (voir la question précédente).

6. Qui rémunère les conciliateurs et paie les frais de conciliation?
Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale paie les conciliateurs et assume les frais de la conciliation si elle se tient dans ses bureaux de Québec ou de Montréal. Des frais de location de salle peuvent s'appliquer dans certaines circonstances.

7. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale met-il des outils d'information à la disposition des parties pour faciliter la négociation d'une convention collective?
Oui. Le Ministère publie diverses statistiques, dont l'indice de croissance des taux de salaire négociés dans certaines entreprises. Certaines de ces informations sont également offertes dans le portail Données Québec, à l'adresse www.donneesquebec.ca. De plus, tout citoyen peut prendre connaissance du contenu des conventions collectives en vigueur, des sentences arbitrales de différends et des décisions rendues par le Tribunal administratif du travail en utilisant le service en ligne Corail, accessible à l'adresse www.corail.gouv.qc.ca ou, à partir de la page d'accueil du site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'adresse www.travail.gouv.qc.ca.

8. Un employeur peut-il soumettre lui-même un projet de convention collective au vote des salariés?
Non. Cependant, une seule fois durant la phase de négociation d'une convention collective, l'employeur peut demander au Tribunal administratif du travail d'ordonner au syndicat de soumettre les dernières offres patronales aux salariés concernant les points encore en litige. Ce vote est tenu par scrutin secret. Le Tribunal accordera cette demande seulement s'il considère qu'elle est de nature à favoriser la conclusion d'une convention collective. Le scrutin secret doit se tenir sous la surveillance du Tribunal administratif du travail et selon les règles qu'il fixe [art. 37.2 et 58.2].

IV – L'arbitrage de différends

Il arrive, malgré la promptitude et la bonne foi qu'elles doivent démontrer dans une négociation et l'aide dont elles peuvent 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 que le différend soit alors soumis à l'arbitrage. L'arbitre qui entendra la cause aura le pouvoir de rendre une sentence arbitrale ayant, en pratique, les mêmes effets qu'une convention collective, même si elle ne peut s'appeler ainsi parce qu'elle n'a pas été négociée dans son ensemble. Cette sentence couvrira les mêmes conditions de travail qu'une convention collective.

Les deux grands types d'arbitrage de différends prévus au Code du travail sont l'arbitrage lors de la négociation d'une première convention collective et l'arbitrage lors du renouvellement d'une convention collective.

Ce chapitre ne s'applique pas aux négociations collectives dans le secteur municipal tel que défini par la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal.

Un désaccord entre les parties à la table de négociation peut se dénouer autrement que par des moyens de pression. Il est en effet possible de recourir à l'intervention d'un tiers : l'arbitre de différends.

Les questions sur l'arbitrage de différends

A – La définition de l'arbitrage de différends

1. Qu'est-ce qu'un différend?

B – L'arbitrage visant la conclusion d'une première convention collective

1. Qu'arrive-t-il en cas d'impossibilité d'entente entre un syndicat et un 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 responsable de l'application du Code du travail?
3. Qui choisit l'arbitre qui assumera l'arbitrage visant la conclusion d'une première convention collective?
4. Lors d'un arbitrage visant la conclusion d'une 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'un arbitrage visant la conclusion d'une première convention collective?
6. Qu'arrive-t-il en cas d'entente sur certains points pendant le processus d'arbitrage visant la conclusion d'une première convention collective?

C – L’arbitrage visant 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 du différend?
2. L’arbitrage en vue du renouvellement d’une convention collective a-t-il lieu automatiquement dès qu’une demande conjointe à cet effet est déposée?
3. Comment effectuer une demande pour la nomination d’un arbitre?
4. Qui choisit l’arbitre qui assumera l’arbitrage visant le renouvellement d’une convention collective?
5. Lors de l’arbitrage visant 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’un arbitrage visant le renouvellement d’une convention collective?
7. Quels sont les honoraires de l’arbitre?

D – Les dispositions communes aux différents types d’arbitrage de différends

1. La décision d’arbitrer un différend peut-elle compromettre les droits de grève et de lock-out?
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 de la sentence arbitrale d’un différend?
6. Quel est l’effet de la sentence arbitrale d’un différend?
7. La sentence arbitrale d’un différend peut-elle être modifiée, révisée ou rectifiée?

Les réponses

A – La définition de l’arbitrage de différends

1. Qu’est-ce qu’un différend?

Un différend est constaté lorsque des parties n’arrivent pas à s’entendre au cours de la négociation d’une première convention collective, du processus de renouvellement d’une convention ou de la révision d’une convention par les parties (si une clause de la convention permet une telle révision). Ce différend peut porter sur l’ensemble ou sur une partie seulement de la convention collective.

B – L’arbitrage visant la conclusion d’une première convention collective

1. Qu’arrive-t-il en cas d’impossibilité d’entente entre un syndicat et un 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 responsable de l’application du Code du travail par une seule ou les deux parties. La partie qui demande l’arbitrage au ministre doit transmettre en même temps une copie de sa demande à l’autre partie [art. 93.1 et 93.2].

2. Que se passe-t-il une fois la demande d’arbitrage acheminée au ministre responsable de l’application du Code du travail?

Si le ministre 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 10 jours pour choisir un arbitre.

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

3. Qui choisit l’arbitre qui assumera l’arbitrage visant la conclusion d’une première convention collective?

Si le ministre responsable de l’application du Code du travail décide de déférer le différend à l’arbitrage, les parties disposent alors de 10 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 [art. 77].

4. Lors de l’arbitrage visant la conclusion d’une 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 [art. 79].

L’arbitre peut notamment tenir compte des conditions de travail applicables dans des entreprises semblables et celles visant les autres salariés de l’entreprise [art. 79]. Par ailleurs, il doit prendre en considération toute entente entre les parties (voir la question B-6 du chapitre IV).

5. Qui assume les honoraires de l’arbitre et les frais d’un arbitrage visant la conclusion d’une première convention collective?

Les coûts sont assumés par le ministre responsable de l’application du Code du travail [art. 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 visant la conclusion 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 [art. 93.7].

C – L'arbitrage visant 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 du différend?
Les parties peuvent, d'un commun accord, soumettre leur différend à un arbitre, qui rendra ensuite une décision ayant valeur de convention collective. Il est à signaler que, contrairement à ce qui se passe lors de l'arbitrage d'une première convention collective, la conciliation préalable ne constitue pas ici une étape obligatoire pour que le différend soit soumis à l'arbitrage.

2. L'arbitrage en vue du renouvellement d'une convention collective a-t-il lieu automatiquement dès qu'une demande conjointe à cet effet est déposée?
Sous réserve d'un recours devant le Tribunal administratif du travail (révocation d'accréditation, suspension des négociations), si une demande conjointe à cet effet est déposée, le renvoi à l'arbitrage par le ministre responsable de l'application du Code du travail est automatique [art. 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 responsable de l'application du Code du travail, qui déférera ensuite le différend à l'arbitrage [art. 74 et 75].

4. Qui choisit l'arbitre qui assumera l'arbitrage visant le renouvellement d'une convention collective?
Une fois le différend soumis à l'arbitrage par le ministre responsable de l'application du Code du travail, les parties disposent de 10 jours pour choisir un arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministre désignera l'arbitre à partir d'une liste dressée annuellement [art. 77].

5. Lors de l'arbitrage visant 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 dans des entreprises semblables et de celles visant les autres salariés de l'entreprise [art. 79].

6. Qui paie les honoraires de l'arbitre et assume les frais d'un arbitrage visant 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 [art. 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 ministre responsable de l'application du Code 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 seront ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres. Le Règlement prévoit également diverses dispositions d'ordre pécuniaire concernant, par exemple, les frais en cas de remise, de désistement ou de déplacement et le nombre d'heures pour lesquelles des honoraires peuvent être réclamés pour la rédaction de la sentence et les frais de déplacement.

D – Les dispositions communes aux différents types d'arbitrage de différends

1. La décision d'arbitrer un différend peut-elle compromettre les droits de grève et de lock-out?
Dans le contexte de la négociation d'une première convention collective [art. 93.5], le recours à la grève ou au lock-out est interdit dès que l'arbitre informe les parties et le ministre responsable de l'application du Code du travail qu'il a jugé nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend [art. 93.5].

Dans le contexte du renouvellement d'une convention collective [art. 75], le recours à la grève ou au lock-out est interdit dès que le ministre décide de soumettre le différend à l'arbitrage après avoir reçu des parties une demande conjointe d'arbitrage [art. 58].

2. Quelle est la procédure d'arbitrage d'un différend?
La procédure et le mode selon lesquels la preuve sera produite sont ceux que l'arbitre juge appropriés. Il doit éviter tout délai injustifié dans le processus [art. 81].

3. Est-ce que l'arbitre agit seul?
À moins d'une entente contraire conclue entre les parties dans les 15 jours de la nomination de l'arbitre, celui-ci procédera à l'arbitrage avec des 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 [art. 78].

4. De quel délai dispose l'arbitre pour rendre sa sentence arbitrale?
En principe, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les 60 jours suivant la fin de la dernière séance d'arbitrage [art. 90]. Ce délai peut toutefois être prolongé par le ministre responsable de l'application du Code du travail.

5. Quelle est la durée de la sentence arbitrale d'un différend?
Elle est d'une durée d'une à trois années [art. 92].

6. Quel est l'effet de la sentence arbitrale d'un différend?
Elle a le même effet qu'une convention collective signée entre les parties [art. 93].

7. La sentence arbitrale d’un différend peut-elle être modifiée, révisée ou rectifiée?
Comme la sentence arbitrale d’un 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 a faite dans sa décision [art. 91.1].

V – La convention collective

La finalité première du processus de négociation entre les parties patronale et syndicale est de parvenir à la conclusion d'une convention collective de travail déterminant les conditions de travail des salariés chez un employeur. La convention 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 entre l'employeur et les salariés qui travaillent pour lui.

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 en vigueur 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 une 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 d'une convention collective?
7. Que doit faire une association accréditée avant de signer une convention collective?
8. Qu'arrive-t-il si une association ne se conforme pas à l'obligation de tenir un vote au scrutin secret auprès de ses membres avant de signer une convention collective?
9. Les salariés embauchés après la signature d'une convention collective y sont-ils assujettis?
10. Qu'advient-il d'une 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 d'autres formalités propres 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 pour qu'une convention collective soit reconnue valide ne sont pas remplies?
5. Les annexes ou les lettres d'entente font-elles partie d'une convention collective?
6. Quand les modifications apportées à une convention collective entrent-elles en vigueur?

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 responsable de l'application du Code du travail?
2. Comment est-il possible de consulter ou d'obtenir une copie des conventions collectives en vigueur au Québec?

Les réponses

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

1. Peut-il y avoir plus d'une convention collective en vigueur dans une entreprise?
Oui. Dans la mesure où plusieurs unités de négociation peuvent exister au sein de l'entreprise, plus d'une convention collective peut y être appliquée. 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 [art. 67].

2. Sur quels sujets peut porter une convention collective?
Une convention collective concerne généralement l'ensemble des conditions de travail des salariés visés, qu'elles touchent 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 ou prohibées par la loi. Par 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 [art. 62 du Code du travail et art. 93 et 94 de la Loi sur les normes du travail]. Une disposition d'une convention collective ne pourrait non plus présenter de conditions de travail distinctes pour certaines catégories de personnes en raison de leur sexe, de leur langue, de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique ou de leur religion, lesquelles seraient discriminatoires et contraires à la Charte des droits et libertés de la personne. Enfin, une convention collective ne pourrait contenir de clauses de disparité de traitement (*clauses orphelin*) fondées uniquement sur la date d'embauche [art. 87.1 de la Loi sur les normes du travail].

4. Qui a le pouvoir de déterminer les règles applicables aux questions n'étant pas traitées dans une convention collective?

Sauf disposition contraire dans la convention collective, c'est à l'employeur que ce pouvoir revient, pouvoir parfois appelé *droit de gérance*. L'employeur peut effectivement fixer les normes applicables à une question n'ayant pas fait l'objet de clauses dans la convention collective, 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. La durée d'une première convention collective et d'une convention collective s'appliquant dans les secteurs public et parapublic ne peut dépasser trois ans [art. 65 et 111.1]. Dans le cas des autres conventions, aucune durée maximale n'est imposée. Une convention collective dont la durée n'est pas spécifiée est présumée avoir une durée d'une année [art. 66]. Tout intéressé dispose toutefois d'un recours devant le Tribunal administratif du travail pour en faire déterminer la date d'échéance [art. 52.2]. Les parties peuvent par ailleurs convenir à l'avance de la réouverture de la convention collective en vue de régler certaines questions, notamment quant aux aspects financiers.

Dans le secteur municipal tel que défini dans Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal, une convention collective doit être d'une durée minimale de cinq ans.

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

La détermination de la date d'échéance et de la durée d'une convention collective est très importante, car elle sert à établir le moment où s'exercent d'autres droits prévus par le Code du travail, 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 une association accréditée avant de signer une convention collective?

Un syndicat doit préalablement être autorisé à signer la convention par un vote majoritaire de ses membres compris dans l'unité de négociation visée qui exercent leur droit de vote. Le vote doit avoir lieu au scrutin secret [art. 20.3].

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

Cette omission n'invalide pas la convention collective. Cependant, tout membre de l'association peut déposer une plainte pénale contre son association [art. 20.3, 20.4 et 148].

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

Oui. Le Code du travail prévoit que la convention collective s'applique à tous les salariés actuels ou futurs visés par une accréditation [art. 67].

10. Qu'advient-il d'une 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 [art. 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 ou copies certifiées conformes à l'original, auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail. Sa validité est toutefois rétroactive et remonte à la date de sa signature ou à toute autre date mentionnée à cet effet dans la convention [art. 72].

2. Y a-t-il d'autres formalités propres à une convention collective?

Oui. Une convention collective doit être écrite [art. 1, paragr. d)] et rédigée en français [art. 43 de la Charte de la langue française]. Par ailleurs, la partie effectuant le dépôt de la convention collective auprès du ministre doit aussi indiquer le nombre de salariés visés par la convention au moment de ce dépôt. D'autres formalités sont également prévues par règlement [art. 42 du Règlement sur l'exercice du droit d'association].

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

La convention collective doit répondre aux trois principales conditions suivantes :

- elle est le résultat d'une entente entre les parties patronale et syndicale;
- les deux parties la signent;
- l'une des deux parties dépose cette convention auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail.

4. Quelles sont les conséquences si les conditions pour qu'une convention collective soit reconnue valide ne sont pas remplies?

Si les conditions de reconnaissance énumérées à la question précédente ne sont pas remplies, les conséquences sont 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 du différend pourra permettre l'aboutissement de la négociation collective (voir la question A-7 du chapitre III).
- Quant à l'omission de déposer une convention collective auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail, celle-ci retarde son entrée en vigueur. En l'absence de dépôt de la convention collective en deux exemplaires ou copies certifiées conformes à l'original dans les 60 jours suivant sa signature, il y a ouverture d'une période de changement d'allégeance syndicale pour l'unité de négociation visée. Cette période prend fin si une convention collective est déposée en deux exemplaires ou copies certifiées conformes à l'original auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail [art. 72].

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

Oui. Les annexes ou les lettres d'entente liées à une convention collective ont aussi le même effet, à la condition qu'elles soient déposées auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail [art. 72].

6. Quand les modifications apportées à une convention collective entrent-elles en vigueur?

Elles entrent en vigueur selon la même procédure que celle exigée pour la convention collective initiale, donc à compter de leur dépôt en deux exemplaires ou copies certifiées conformes à l'original auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail [art. 72]. Il est à souligner 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 les questions B-3 et B-4 du chapitre V).

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 responsable de l'application du Code du travail?

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

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

La consultation de toutes les conventions collectives en vigueur au Québec peut s'effectuer en ligne, grâce au service Corail, accessible à l'adresse www.corail.gouv.qc.ca ou à partir de la page d'accueil du site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'adresse www.travail.gouv.qc.ca. L'inscription à ce service est gratuite. On peut aussi joindre le Service à la clientèle pour consulter ces documents ou en obtenir une copie.

VI – L’arbitrage de griefs

Le Code du travail prévoit une manière souple et rapide de régler les mésententes portant sur l’interprétation ou l’application d’une convention collective : l’arbitrage de griefs. Il appartient à l’employeur ou au syndicat (et dans certains cas au salarié) d’entamer ce processus de règlement des conflits.

Les questions sur l’arbitrage de griefs

A – L’arbitrage d’un grief

1. Une fois une convention collective conclue, qu’arrive-t-il en cas de mésentente sur son application ou son interprétation?
2. D’autres motifs peuvent-ils conduire à un 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 la présentation d’un grief?
6. Qui choisit l’arbitre du grief?
7. Qui assume les frais d’arbitrage du 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 d’un grief?
11. Quel est le délai dont dispose l’arbitre d’un grief pour rendre sa décision?
12. La sentence arbitrale d’un grief peut-elle être portée en appel?

Les réponses

A – L’arbitrage d’un grief

1. Une fois une convention collective conclue, qu’arrive-t-il en cas de mésentente sur son application ou son interprétation?

Un employeur ou un 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. Dans la majorité des conventions collectives, un mécanisme interne de règlement des griefs, préalable à son audition par un arbitre, est prévu. Même si un grief est souvent formulé par 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. Comme l’employeur dispose du pouvoir de direction de l’entreprise, c’est en effet plus souvent en réaction à l’exercice de ce pouvoir que naît un désaccord sur l’application ou le respect des dispositions de la convention collective.

2. D'autres motifs peuvent-ils conduire à un arbitrage de grief?
Oui. Les parties peuvent décider d'inscrire dans la convention collective que la procédure applicable au règlement des griefs s'applique également au règlement de toute autre mésentente qu'un grief [art. 102]. De plus, le Code du travail prévoit qu'une mésentente portant sur le maintien des conditions de travail donne ouverture à la procédure applicable au règlement des griefs tant qu'une grève ou un lock-out n'est pas déclenché (voir la question B-3 du chapitre III). Il en est de même d'une mésentente portant sur le rappel d'un salarié à la fin d'un tel conflit (voir la question B-7 du chapitre VII) [art.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, un salarié peut soumettre lui-même son grief à l'arbitrage (voir aussi **III**, C, 3).

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 (voir la question C-3 du chapitre II) [art. 47.3].

5. Quel est le délai pour la présentation d'un grief?
C'est la convention collective qui prévoit le délai pour la présentation d'un grief. Toutefois, ce délai ne peut être inférieur à 15 jours [art. 100.0.1]. Si aucun délai n'est prévu à la convention, les parties disposent de 6 mois, à compter du jour où la cause du grief s'est produite, pour présenter un grief [art. 71].

6. Qui choisit l'arbitre du grief?
Il existe trois façons de choisir l'arbitre d'un grief [art. 100]. Dans un premier temps, une 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 responsable de l'application du Code du travail pour qu'il nomme un arbitre, qui sera choisi dans une liste dressée annuellement [art. 77].

7. Qui assume les frais d'arbitrage du 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 [art. 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 différends, si le choix de l'arbitre est celui des parties, les frais d'arbitrage de ce dernier seront ceux faisant l'objet de sa déclaration annuelle au ministre responsable de l'application du Code du travail. En l'absence d'une telle déclaration ou si les parties ne s'entendent pas sur la désignation de l'arbitre, qui devra dans ce cas être nommé par le ministre, les frais d'arbitrage applicables seront ceux 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 [art. 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. L'arbitre peut, à la demande d'une partie ou de sa propre initiative, citer un témoin à comparaître. Une personne ainsi citée qui refuse de comparaître peut y être contrainte comme si elle avait été citée à comparaître suivant le Code de procédure civile (chapitre C-25.01) [art. 100.6]. L'arbitre 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 d'un grief?
Les pouvoirs dont dispose un arbitre de griefs sont nombreux. Il peut notamment confirmer, modifier ou annuler une décision disciplinaire imposée par un employeur ou y substituer une décision lui paraissant juste et raisonnable si la convention collective ne prévoit pas de sanction précise pour la faute reprochée. Sa décision peut également avoir pour effet d'imposer le paiement de sommes qui incluent les intérêts au taux légal [art. 100.12].

11. Quel est le délai dont dispose l'arbitre d'un grief pour rendre sa décision?
L'arbitre doit rendre sa sentence à l'intérieur du délai fixé dans la convention collective. Si aucun délai n'est prévu à la convention, 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 [art. 101.5].

12. La sentence arbitrale d'un grief peut-elle être portée en appel?
Non. Il s'agit d'une décision sans appel qui lie les parties [art. 101]. Seuls des recours civils extraordinaires, comme un pourvoi en contrôle 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 [art. 100.12, paragr. e)].

VII – 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 services publics ou dans les secteurs public et parapublic, le lock-out est interdit, car 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 et le lock-out constituent des moyens reconnus et légaux pour favoriser la conclusion d'une convention 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 d'un 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 remplir pour déclarer une grève ou un lock-out?
5. Que se passe-t-il si les formalités à remplir 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 pour remplacer 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 du travail?

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 assujetti à l’obligation de maintenir des services essentiels?
3. Comment les droits de grève et de lock-out sont-ils touchés par le maintien des services essentiels?
4. Qui peut demander au Tribunal administratif du travail d’assujettir une entreprise et une association accréditée au maintien des services essentiels ?
5. Que se passe-t-il si les parties n’arrivent pas à conclure une entente sur les services essentiels?
6. L’exercice de la grève est-il encadré par d’autres obligations?
7. 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 [art. 1, paragr. g]. Elle sert généralement de moyen de pression pour amener l’autre partie à modifier sa position au regard de la négociation d’une 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 [art. 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 [art. 60].

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

Le lock-out est le refus pour un employeur de fournir du travail à ses employés salariés dans le but de les contraindre à accepter ses offres au sujet des conditions de travail devant figurer à la convention collective [art. 1, paragr. h)]

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 d'un 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, aucun lock-out ou aucun arbitrage du différend n'a lieu.

Toute grève est interdite en toute circonstance aux policiers et aux pompiers à l'emploi d'une municipalité ou d'une régie intermunicipale [art. 105]. En contrepartie, le lock-out est également interdit [art.109].

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 d'un avis de négociation ou de la date où cet avis est considéré comme ayant été reçu (voir les questions A-2 et A-3 du chapitre III). 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 en ce qui a trait à certaines matières [art. 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 salariés a acquis le droit de grève [art. 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 remplir pour déclarer une grève ou un lock-out?

Un vote de grève doit être tenu pour qu'une grève puisse avoir lieu. Ce vote, tenu au scrutin secret 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 par les salariés ayant exercé leur droit de vote [art. 20.2]. La tenue du vote doit avoir été annoncée aux membres au moins 48 heures à l'avance. Un avis doit également être envoyé au ministre responsable de l'application du Code du travail dans les 48 heures suivant la déclaration d'une grève ou d'un lock-out [art. 58.1]. Cet avis n'est toutefois qu'une formalité et non un critère d'obtention du droit.

Avant de déclarer une grève dans un service public [art. 111.0.16], le syndicat doit donner un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs indiquant le moment où le syndicat entend recourir à la grève au ministre, à l'employeur et au Tribunal administratif du travail [art. 111.0.23].

5. Que se passe-t-il si les formalités à remplir 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 à ce sujet le point **VII**, la question C, -5 du chapitre VII), 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 remplies [art. 20.2 et 148].

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

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

Non. Le Code du travail comporte des dispositions interdisant à l'employeur le recours à des 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 pour l'utilisation, dans l'établissement où a lieu la grève ou le lock-out, du personnel d'un autre employeur. Quant aux salariés d'un autre établissement de l'employeur, celui-ci ne peut utiliser leurs services dans l'établissement où a lieu la grève ou le lock-out. Cependant, le recours à la sous-traitance externe n'est pas interdit 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 [art. 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 où a lieu la 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 du travail permet à un employeur 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 [art. 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 demander au ministre responsable de l'application du Code du travail de dépêcher un enquêteur sur les lieux [art. 109.4]. Il peut aussi porter plainte au Tribunal administratif du travail afin qu'une ordonnance enjoignant l'employeur de cesser d'employer des remplaçants soit rendue. Des poursuites pénales peuvent également être déposées à la Cour du Québec à l'encontre de l'employeur et des briseurs de grève [art. 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 au Tribunal administratif du travail afin qu'il ordonne au syndicat et aux salariés de cesser de participer ou d'autoriser la participation à une telle grève [art. 111.33, paragr. 4)]. Le Tribunal 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 [art. 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 différends de procéder à l'arbitrage du différend 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 adviendra de certains droits des salariés pendant la grève, tels que les contributions au régime d'assurances collectives ou l'accumulation de l'ancienneté. Il n'est pas obligatoire de conclure un tel protocole, car 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 [art. 110.1].

8. Le piquetage est-il protégé par le Code du travail?

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

Le Code du travail prévoit toutefois que le libre accès d'une personne aux services d'un établissement de santé et de services sociaux doit être maintenu en cas de grève [art. 111.10.1].

D – Les 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.

Dans certains cas, le Tribunal administratif du travail peut également ordonner le maintien de services essentiels dans une entreprise dont la nature des opérations la rend assimilable à un service public (voir question suivante). Seul le maintien des services essentiels dans les services publics sera abordé dans cette section.

2. Comment détermine-t-on si un service public sera assujetti à l'obligation de maintenir des services essentiels?
Le Tribunal administratif du travail peut ordonner à un employeur et à une association accréditée de maintenir des services essentiels en cas de grève dans un service public tel que défini à l'article 111.0.16 du Code du travail s'il est d'avis qu'une grève pourra y avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique [art. 111.0.17]. Seuls les services publics visés par une décision du Tribunal sont assujettis à cette obligation.

Le Tribunal peut également assujettir une entreprise et une association accréditée autre qu'un service public au maintien des services essentiels, si la nature des opérations de l'entreprise la rend assimilable à un service public et qu'une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique [art. 111.0.17]

3. Qui peut demander au Tribunal administratif du travail d'assujettir une entreprise et une association accréditée au maintien des services essentiels ?

Le Tribunal peut agir de son propre chef. Il peut également agir à la demande de l'employeur ou de l'association accréditée concernés par l'assujettissement. Finalement, il peut rendre une telle décision à la demande d'une personne autre qu'une partie, s'il juge que cette personne détient un intérêt suffisant [art. 111.0.17].

4. Comment les droits de grève et de lock-out sont-ils touchés par le maintien des services essentiels?
Le lock-out est interdit dans un service public visé par une décision d'assujettissement du Tribunal administratif du travail [art. 111.0.26]. En ce qui concerne le droit de grève dans un service public également visé par une décision, les parties doivent s'entendre sur les services essentiels à y maintenir. Les parties doivent ensuite transmettre leur entente au Tribunal administratif du travail, qui en évalue alors la suffisance [art. 111.0.18 et 111.0.19].

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

En l'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 au Tribunal administratif du travail. Ce dernier évalue la suffisance de cette liste et dispose de pouvoirs pour en recommander la modification [art. 111.0.19].

6. 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 au Tribunal administratif du travail et à l'employeur depuis au moins sept jours ouvrables francs. De plus, avant qu'une grève soit déclarée, un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs indiquant le moment où le syndicat entend recourir à la grève doit être donné au ministre responsable de l'application du Code du travail, à l'employeur et au Tribunal administratif du travail [art. 111.0.23].

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

Le Tribunal administratif du travail est doté de larges pouvoirs de redressement qui lui permettent de faire enquête et d'intervenir à l'occasion de conflits dans les services publics ainsi que dans les secteurs public et parapublic. Ces pouvoirs s'appliquent lorsqu'il estime qu'un conflit illégal porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit. Ils s'appliquent également lorsque les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne sont pas rendus ou que ceux-ci s'avèrent insuffisants.

Le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour que les services auxquels le public a droit ou les services essentiels prévus à une liste ou à une entente soient assurés [art. 111.17].

De plus, lorsqu'une grève est appréhendée ou en cours, si le Tribunal juge que 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 [art. 111.0.24].

VIII – Le Tribunal administratif du travail et les recours

Le Tribunal administratif du travail est chargé d'entendre tout un éventail de recours liés à l'emploi, à la santé et la sécurité du travail, aux relations du travail au Québec, à la qualification professionnelle et à l'industrie de la construction et d'en disposer. Il comporte quatre divisions :

- la construction et la qualification professionnelle;
- les services essentiels;
- la santé et de la sécurité du travail;
- les relations du travail.

La division de la construction et de la qualification professionnelle veille notamment au respect 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 lors de problèmes d'interprétation d'une de ces lois ou d'assujettissement à l'une d'elles.

En ce qui concerne la division des services essentiels, elle se consacre à la question du maintien des services essentiels dans les services publics, qui a été traitée à la section D du chapitre précédent.

La division de la santé et de la sécurité du travail révise quant à elle les décisions prises en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La division des relations du travail est notamment saisie des recours soumis au Tribunal quant à l'application du Code du travail et des demandes de reconnaissance d'associations ou de regroupements d'artistes et d'associations de producteurs en vertu des deux lois québécoises sur le statut de l'artiste.

La division des relations du travail est composée notamment de membres du Tribunal 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, par exemple, de faciliter l'application du Code.

L'application du Code du travail est assurée par un tribunal administratif spécialisé indépendant et impartial : le Tribunal administratif du travail.

Les questions sur le Tribunal administratif du travail et les recours

A – Le Tribunal administratif du travail et les recours

1. Est-ce que tous les recours qui se rattachent au Code du travail vont nécessairement être portés devant le Tribunal administratif du travail?
2. Est-ce que des recours devant le Tribunal administratif du travail peuvent être intentés en vertu d'autres lois que le Code du travail?
3. Comment se déroule une audience devant le Tribunal administratif du travail?
4. De quels pouvoirs dispose un membre du Tribunal administratif du travail?
5. Peut-on en appeler d'une décision du Tribunal administratif du travail?
6. Les décisions du Tribunal administratif du travail peuvent-elles être révisées ou révoquées?

Les réponses

A – Le Tribunal administratif du travail et les recours

1. Est-ce que tous les recours qui se rattachent au Code du travail vont nécessairement être portés devant le Tribunal administratif du travail?

Non. Quelques autres instances sont aussi appelées à entendre des recours qui se rattachent au Code du travail. Ainsi, la Cour supérieure peut prononcer certaines injonctions en matière de relations de travail. La Cour du Québec est appelée, pour sa part, à trancher les plaintes pénales liées au Code du travail et c'est finalement à un arbitre de griefs qu'échoit la fonction d'entendre les plaintes de modification illégale des conditions de travail.

2. Est-ce que des recours devant le Tribunal administratif du travail peuvent être intentés en vertu d'autres lois que le Code du travail?

Oui. Près de 30 autres lois, mentionnées à l'annexe 1 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail, prévoient certains recours qui doivent être exercés devant le Tribunal. Différents recours peuvent ainsi être prévus, par exemple, par la Loi sur les normes du travail. Par ailleurs, des recours peuvent être exercés par une personne ayant été congédiée parce qu'elle s'est absentée de son travail afin d'occuper des fonctions de juré ou qu'elle a 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 du Tribunal a notamment pour mission de trancher les problèmes d'interprétation 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 ou d'assujettissement à cette loi [RLRQ, chapitre R-20].

3. Comment se déroule une audience devant le Tribunal administratif du travail?
Le déroulement d'une audience devant le Tribunal administratif du travail est semblable à celui devant les tribunaux ordinaires. Les demandes soumises au Tribunal, sauf celles touchant les requêtes en accréditation, sont entendues par un membre. 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 membres [art. 29 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail]. Le membre doit permettre aux parties de se faire entendre [art. 35 de la même loi]. Si les parties y consentent, un membre du personnel du Tribunal peut être chargé de tenter une conciliation et de susciter ainsi un accord entre les parties avant que le membre chargé du dossier ne rende sa décision [art. 21 de la même loi]. Le Tribunal peut également convier les parties à une conférence préparatoire pour faciliter le cheminement du dossier [art. 26 et 27 de la même loi]. Par la suite, le membre entendra les témoins et les arguments des parties. Une fois que chacun aura présenté sa preuve, le membre prendra l'affaire en délibéré et rendra ensuite sa décision à l'intérieur du délai prévu par le Code du travail pour une telle décision [art. 5 de la même loi].

4. De quels pouvoirs dispose un membre du Tribunal administratif 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 [art. 9 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail et 111.33 du Code du travail].

5. Peut-on en appeler d'une décision du Tribunal administratif du travail?
Non. Les décisions du Tribunal sont sans appel [art. 51 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail]. Le seul moyen de les contester est d'en demander la révision par le Tribunal (voir la question suivante) ou de se prévaloir du pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure. Il s'agit toutefois d'un recours exceptionnel et non d'un droit d'appel.

6. Les décisions du Tribunal administratif du travail peuvent-elles être révisées ou révoquées?
Oui. Si un fait nouveau d'importance est découvert, qu'une partie n'a pas pu pour des raisons suffisantes se faire entendre ou si un vice de fond ou de procédure était susceptible d'invalider la décision, une requête peut être déposée au Tribunal dans un délai raisonnable pour qu'une décision soit révisée ou révoquée [art. 49 et 50 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail]. L'agent ou le membre ayant rendu une décision entachée d'une erreur de calcul ou d'écriture peut également la rectifier [art. 48 de la même loi].

Glossaire

Accréditation

Reconnaissance officielle par le Tribunal administratif du travail d'une association comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur.

Arbitrage

Mécanisme dont l'objet est 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 reconnue par le Tribunal administratif 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

Association vouée à la sauvegarde et au développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. Une telle association a particulièrement pour 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 travaillant pour un ou plusieurs employeurs. Elle contient aussi diverses clauses comme celles portant sur les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté.

Différend

Mésentente se produisant lors du processus de négociation d'une convention collective ou lors de son renouvellement ou de sa révision. La mésentente peut porter sur l'ensemble ou sur une partie seulement de la convention collective.

Droit d'association (ou liberté d'association)

Droit conféré à toute personne de faire partie d'une association qui poursuit des fins légitimes et de participer à ses activités. Une telle liberté s'accompagne du droit de cesser ultérieurement d'être membre de l'association.

Grève

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

Refus d'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 visé par l'accréditation.

Unité de négociation

Groupe de salariés travaillant pour un employeur et ayant 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.

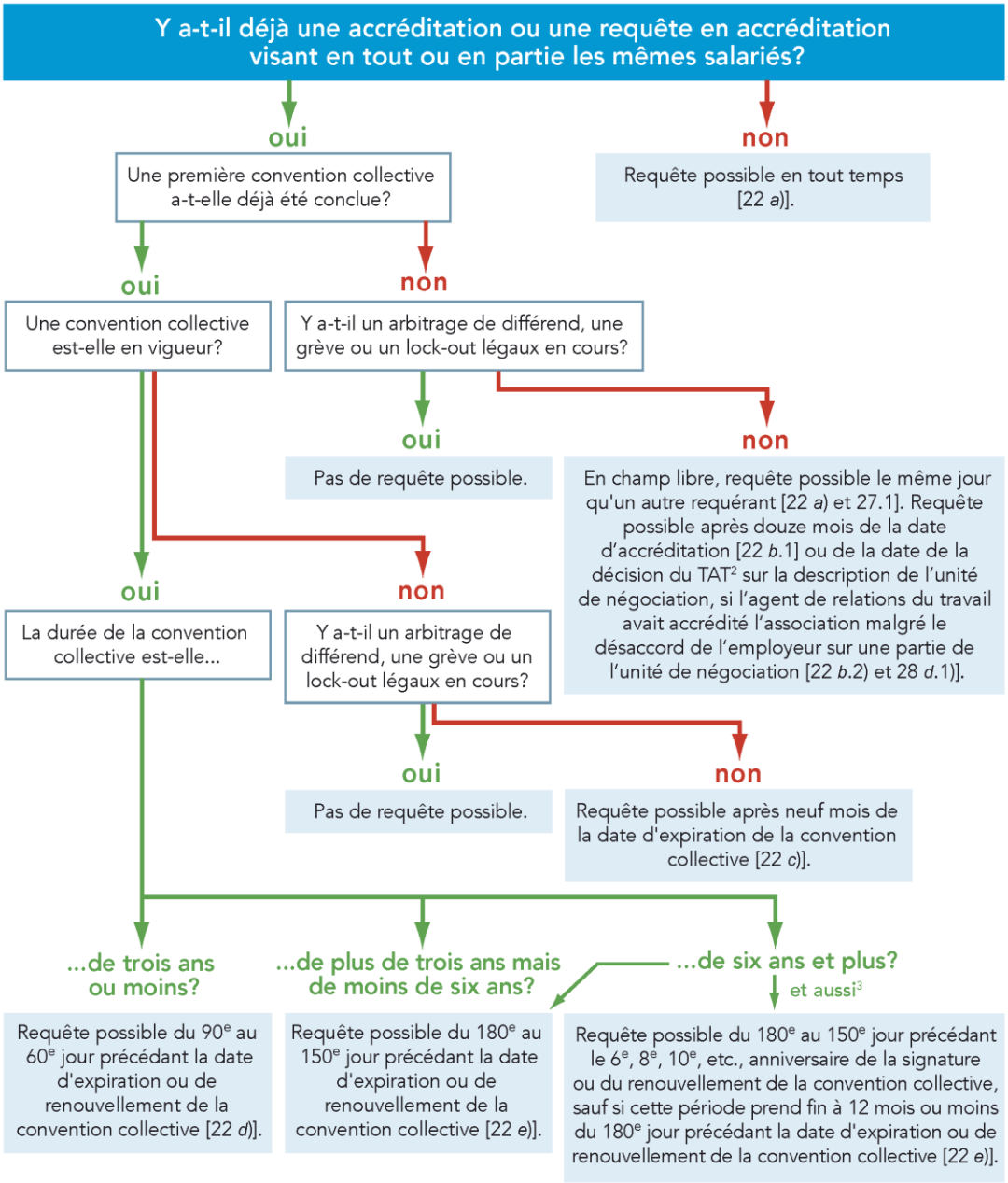
Annexe 1

Diagramme 1 : Délais pour la présentation d'une requête en accréditation (article 122 du Code du travail)

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

Tableau 1 :

Délais pour présenter une requête en accréditation[1] (article 22 du *Code du travail*)



1 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, dès le 61e jour suivant la date de sa signature et tant que la convention n'est pas déposée.

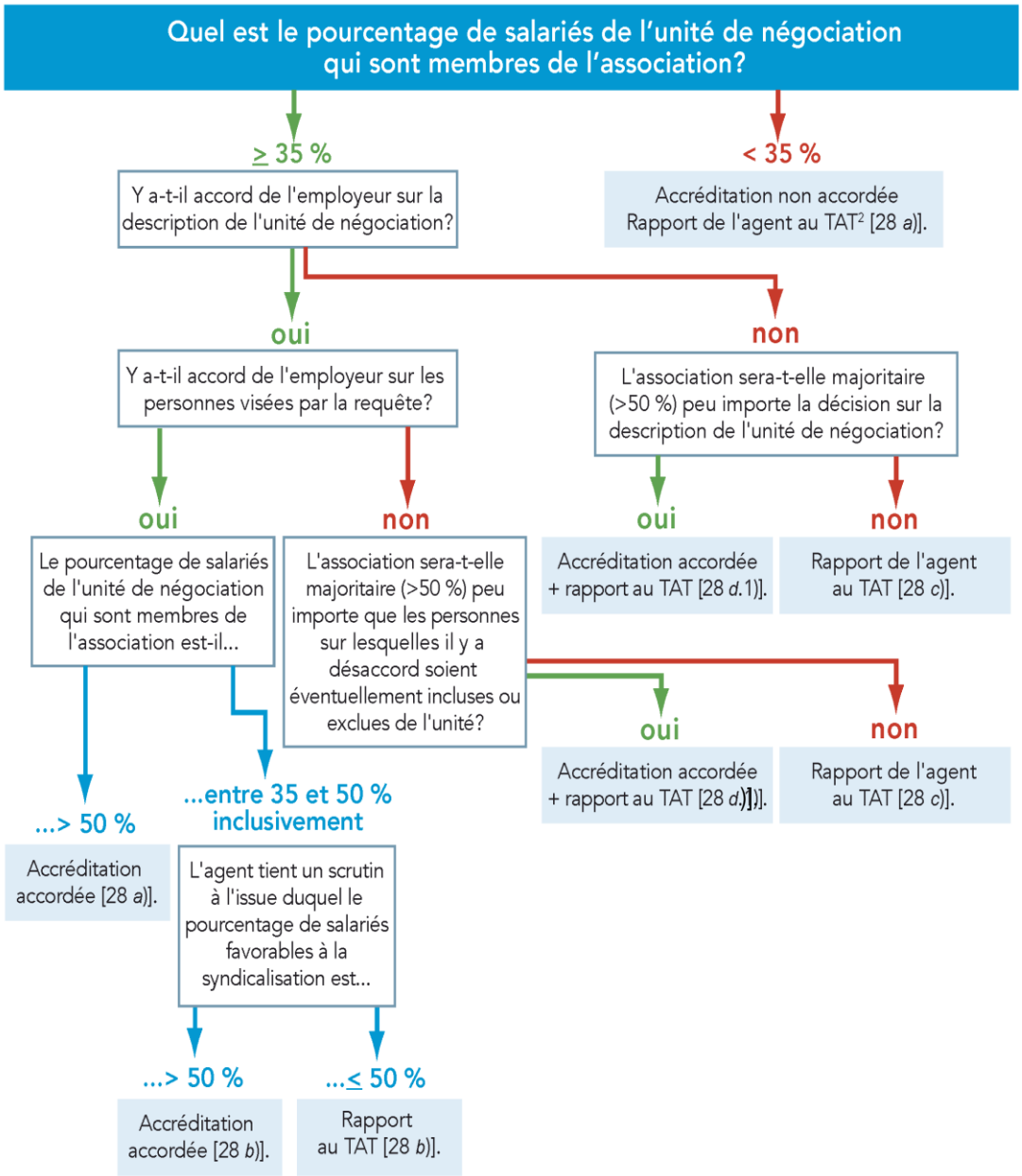
2 Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des relations du travail et la Commission des lésions professionnelles ont été fusionnées pour former le Tribunal administratif du travail (TAT).

3 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.

(2017-03)

Tableau 2 :

Conditions menant à l'acceptation ou au rejet d'une requête en accréditation en « champ libre » par un agent de relations du travail[1] (une seule association requérante)



1 Le rapport au TAT 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 le TAT tranchera les questions encore en suspens. Il 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 %.

2 Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des relations du travail et la Commission des lésions professionnelles ont été fusionnées pour former le Tribunal administratif du travail (TAT).

Annexe 2
Coordonnées utiles

Bureaux du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Secteur du travail

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

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

Téléphone (renseignements généraux) : 418 643-4817 ou, sans frais, 1 800 643-4817
Site web : www.travail.gouv.qc.ca

Autres organismes de référence
(Sièges sociaux)

Tribunal administratif du travail

900, boulevard René-Lévesque Est, 5e étage
Québec (Québec) G1R 6C9

Téléphone : 418 643-3208 ou, sans frais, 1 866 864-3646
Télécopieur : 418 643-8946
Site web : www.tat.gouv.qc.ca

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

524, rue Bourdages
C. P. 1200, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7E2

Téléphone : 1 844 838-0808
Site web : www.cnesst.gouv.qc.ca

Commission de la construction du Québec

8485, avenue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7

Téléphone : 514 341-7740 ou, sans frais, 1 888 842-8282
Site web : www.ccq.org