

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement au Québec¹

Les relations de travail entre les employeurs et les employés syndiqués sont régies par le Code du travail. Les conventions collectives doivent également respecter d'autres lois, notamment la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Les principales dispositions du Code du travail régissant la négociation collective sont les suivantes.

1. Établissement des droits de négociation par l'accréditation

Un syndicat accrédité est l'agent de négociation de l'unité de négociation que le Tribunal administratif du travail a jugée appropriée pour la négociation collective. La portée de l'unité doit être incluse dans la disposition de reconnaissance de la convention collective.

Une convention collective s'applique à tous les membres de l'unité de négociation, même si certains employés de l'unité de négociation ne sont pas membres du syndicat [articles 67 et 69].

2. Avis de négociation

Chaque partie peut notifier par écrit, au moins huit jours à l'avance, le jour, l'heure et le lieu où elle sera prête à rencontrer l'autre partie pour entamer les négociations collectives. Ce préavis doit être donné **dans un délai de 90 jours avant l'expiration de la convention, à moins qu'un autre délai ne soit prévu dans la convention** [article 52]. L'avis doit être délivré par télécopie, service de messagerie ou courrier recommandé ou signifié par un huissier de justice [article 52.1].

3. Obligation de négocier de bonne foi

En vertu du Code du travail, la négociation collective consiste avant tout à déployer tous les efforts raisonnables pour conclure et signer une convention collective. Les parties sont tenues par la loi d'entamer des négociations de bonne foi conformément aux procédures prescrites par la loi [article 53].

¹ À jour en date de septembre 2023.

4. Devoir de juste représentation

Dans le cadre de la représentation de ses membres, le syndicat ne peut pas agir de manière arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi ou par négligence grave à l'égard d'un membre de l'unité de négociation, quel que soit son statut de membre du syndicat [article 47.2]. Ce principe s'applique aux négociations ainsi qu'aux griefs.

5. Gel des conditions de travail

Un employeur ne peut pas modifier les salaires ou les conditions de travail tant que le droit de grève ou de lock-out n'a pas été exercé [article 59]. Le syndicat ne peut pas encourager ses membres à refuser leurs services [article 60], ni ordonner ou encourager un relâchement du travail ou un ralentissement [article 108].

6. Conciliation

Au Québec, la conciliation **n'est pas obligatoire** avant qu'un syndicat puisse déclencher une grève ou qu'un employeur puisse engager un lock-out. En tout temps pendant les négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au ministre de nommer un conciliateur [article 54], ou le ministre peut prendre l'initiative d'en nommer un [article 55]. Les parties sont tenues d'assister aux réunions auxquelles le conciliateur les convoque [article 56]. À la demande du ministre, le conciliateur doit produire un rapport [article 57].

7. Dispositions régissant les grèves et les lock-out

Pour qu'un syndicat puisse entamer une grève légale (y compris la « grève du zèle ») ou qu'un employeur puisse engager un lock-out, les conditions suivantes doivent être satisfaites :

- a. la convention collective doit être expirée;
- b. un délai de 90 jours doit s'être écoulé depuis que l'avis de négociation est réputé avoir été reçu par la personne à qui il a été adressé [article 58];
- c. le syndicat doit, en cas de grève, avoir tenu un vote de grève :
 - i. le vote doit avoir été tenu à bulletin secret [article 20.2],
 - ii. les membres doivent avoir été informés du vote au moins 48 heures à l'avance [article 20.2],
 - iii. seuls les membres du syndicat ont pu voter [article 20.2],
 - iv. une simple majorité des membres votants doivent se prononcer en faveur de la grève [article 20.2];
- d. la partie qui déclare la grève ou le lock-out doit en informer le ministre dans un délai de 48 heures suivant la déclaration de grève en indiquant le nombre d'employés de l'unité de négociation [article 58.1].

Le Code du travail prévoit des votes sur la dernière offre. Le tribunal peut, à la demande de l'employeur ou à sa propre discrétion, ordonner et superviser un vote sur la dernière offre. Il ne peut ordonner qu'un seul vote sur la dernière offre par ronde de négociations [article 58.2].

Si la convention renferme une disposition permettant la révision de certaines dispositions de la

convention collective avant son expiration, les dispositions régissant les grèves et les lock-out s'appliquent [article 107]. En d'autres termes, au Québec, les syndicats peuvent faire la grève et les employeurs peuvent mettre les employés en lock-out lors de la révision d'une convention collective.

Consultez votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU si l'employeur propose de revoir certaines dispositions.

Le Code du travail ne traite pas du piquetage, mais la jurisprudence précise quelle conduite peut ou ne peut pas être restreinte. L'agent principal des relations de travail de l'ACPPU doit être consulté immédiatement si l'employeur menace d'intenter une action en justice contre les piquets de grève.

Au Québec, il n'existe aucun droit légal de refuser de franchir la ligne de piquetage d'un autre syndicat (sauf pour refuser un travail dangereux).

Au Québec, les employeurs ne peuvent pas recourir à des travailleurs de remplacement (briseurs de grève) [article 109.1].

L'employeur n'est pas légalement tenu de continuer de cotiser aux régimes de retraite et d'avantages sociaux, ni de verser des indemnités de maladie, de maternité ou parentales, de congés sabbatiques, de vacances et d'autres droits similaires. Les protocoles de grève comprennent souvent des accords sur ces dispositions. Dans le cadre d'un protocole de grève, les syndicats doivent négocier des dispositions visant à maintenir les cotisations aux régimes d'avantages sociaux. Le syndicat doit payer l'intégralité des cotisations pendant la grève.

Les employés ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédiés pour avoir participé à une grève légale ou exercé d'autres droits en vertu du Code du travail. Toutefois, ils peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédiés pour un motif valable après une grève pour certains types de comportements en lien avec la grève (violence sur la ligne de piquetage, etc.).

8. Arbitrage des intérêts

L'ACPPU ne recommande pas d'accepter l'arbitrage des intérêts. Votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU peut vous fournir des renseignements sur cette recommandation.

9. Ratification

Au Québec, la ratification d'une convention collective est obligatoire. Le vote doit être tenu à bulletin secret, seuls les membres du syndicat peuvent voter, et une majorité des membres qui votent doivent se prononcer en faveur de l'entente avant de la signer [article 20.3].