

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
CHAPITRE I - CONNAÎTRE LES OBJECTIFS DU <i>CODE DU TRAVAIL</i>	3
Introduction	5
1. La loi facilite la syndicalisation : comment ?	6
2. La loi facilite le maintien du syndicat.	7
3. La loi n'encadre pas les syndicats	8
4. Visé par une campagne syndicale ?	9
CHAPITRE II - QU'EST-CE QUI PEUT PROVOQUER LA SYNDICALISATION ?	11
Introduction	13
1. Comment s'organise une syndicalisation	13
2. Les facteurs internes	15
A- Le manque de communication	15
B- L'insécurité	15
C- L'injustice	16
3. Les solutions	17
CHAPITRE III - À QUI LE <i>CODE DU TRAVAIL</i> S'APPLIQUE-T-IL ?	21
1. La notion d'employeur	23
A- Les agences de location de personnel : qui est l'employeur ?	24
- Exemples	27
B- Plusieurs entreprises peuvent-elles former un seul employeur ?	29
- Exemples	30
2. La notion de salarié	32

A-	Les personnes visées.	32
i)	Les salariés	32
ii)	Les emplois à caractère confidentiel	33
iii)	Les employés responsables sur le plan administratif	33
iv)	Les professionnels	34
v)	Un seul employé ?	34
–	Exemples d’inclusions ou d’exclusions du droit à la syndicalisation	35
B-	Les exclusions	36
i)	L’entrepreneur indépendant	36
–	Exemples	38
ii)	Les représentants de l’employeur	40
–	Exemples	43
iii)	L’administrateur ou l’officier d’une corporation	45
–	Exemple	46
iv)	Certains employés du gouvernement	47
C-	L’entrepreneur non salarié	48
3.	L’association de salariés (le syndicat)	49
A-	Formation.	49
B-	Structure	49
C-	Changement d’association	50
–	Période d’intégration à un autre syndicat.	51
D-	Le syndicat indépendant : la solution ?	51
–	Exemples	53
4.	Les exploitations forestières	55
5.	Rappels pratiques	56
CHAPITRE IV - UNE NOUVELLE PERSPECTIVE DES RELATIONS DU TRAVAIL		57
1.	Le véritable changement apporté au <i>Code</i>	59
2.	Tableau des articles du <i>Code</i> susceptibles d’ordonnance	61
3.	Les conséquences dans votre quotidien : quelles seront les ordonnances possibles ?	64

CHAPITRE V - LA CAMPAGNE SYNDICALE : VOS DROITS ET OBLIGATIONS.	67
1. Le maraudage au sein de l'entreprise	69
A- Interdiction de recruter pendant les heures de travail.	69
B- Interdiction de réunion syndicale sur les lieux de travail	70
2. La protection de l'association de salariés au sein de l'entreprise.	72
A- Ingérence de l'employeur	72
i) Les interdictions	72
– La domination de l'association	72
– L'entrave à la formation du syndicat ou à ses activités	73
– Le financement de l'association	74
– Exemples	75
ii) Le droit de parole de l'employeur	77
– Tableau de décisions concernant des comportements permis	79
– Tableau de décisions concernant des comportements prohibés	80
iii) Le fonctionnement des recours contre l'ingérence	81
– Les recours à l'encontre d'une association dominée	81
– Le recours pénal	82
– Les ordonnances en campagne syndicale	83
B- L'intimidation	85
i) Les interdictions	85
ii) Le recours pénal	85
C- La plainte de représailles suite à des activités syndicales	86
i) Le dépôt de la plainte	86
– Les délais	86
– Tableau des jours non juridiques selon le <i>Code du travail</i>	87
ii) Le fonctionnement du recours	87
– La présomption.	88
– Le renversement de la présomption	90

– La décision	90
iii) L’ordonnance provisoire de réintégration.	91
3. Rappels pratiques	93
CHAPITRE VI - LA DEMANDE D’ACCRÉDITATION D’UNE ASSOCIATION DE SALARIÉS.	95
1. Les conditions liées à la demande	97
A- Qui fait la demande d’accréditation	97
B- Le contenu de la requête en accréditation.	97
i) Forme de la requête	97
– Formulaire de requête en accréditation de la Commission des relations du travail	100
ii) Résolution de l’association.	101
iii) Formules d’adhésion	101
iv) Affichage de la liste.	101
v) Irrégularités et contestation	102
C- Le moment pour déposer la requête	104
i) Première demande et guichet fermé	104
ii) Le syndicat inefficace et la révocation	106
iii) Période de maraudage	107
– Tableau A : Calcul du délai	108
– Tableau B : Exemple chronologique du calcul.	109
2. L’objectif de la demande.	111
A- La description de l’unité de négociation	111
i) Définition de l’unité de négociation	111
ii) La contestation de l’unité par l’employeur.	113
– La forme	113
– Le délai.	113
B- Les critères pour déterminer la validité de l’unité de négociation	114
i) La communauté d’intérêts	114

– Exemples	116
ii) L’historique des relations du travail	117
– Chez l’employeur	117
– Dans l’industrie	117
– Exemples	118
iii) La volonté des salariés	119
iv) Le maintien de la paix industrielle	119
v) La localisation géographique de l’entreprise	119
vi) L’unité n’a pas à être la plus appropriée	120
– Exemple	120
C- Le caractère représentatif de l’association (la majorité)	121
i) Le secret de l’appartenance syndicale	121
ii) Le rôle de l’agent des relations du travail	122
– Exemple 1 : L’accréditation immédiate (majorité absolue)	124
– Exemple 2 : L’accréditation immédiate malgré un désaccord	125
– Exemple 3 : Tenue d’un scrutin secret pour vérifier le caractère représentatif du syndicat.	126
– Exemple 4 : Désaccord sur la description de l’unité de négociation	127
iii) Le rôle du commissaire de la Commission des relations du travail.	128
iv) Le rôle de l’employeur	129
v) Le calcul des effectifs	129
– Une seule association requérante	129
– Plusieurs associations requérantes	131
vi) Le vote secret	131
– Quand ?	131
– Exemple 1 : L’absence de majorité parmi les syndicats.	132
– Exemple 2 : Absence de majorité après un premier vote	132
– Tableau du recours obligatoire au vote par scrutin secret	134

– Comment ?	135
– Résumé des étapes de la procédure d'accréditation en champ libre	137
3. Les ordonnances de la C.R.T. en matière d'accréditation	138
4. Rappels pratiques	139
CHAPITRE VII - LES EFFETS DE L'ACCRÉDITATION AVANT LA SIGNATURE OU APRÈS L'EXPIRATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE	
1. Le gel des conditions de travail	143
A- Lors du dépôt d'une première requête en accréditation	144
i) Le recours en arbitrage	144
– Exemples : Tableau des modifications prohibées et des modifications permises.	145
ii) Le recours pénal.	146
iii) Les ordonnances de la Commission	146
B- Lors de l'expiration de la convention collective.	146
i) Le recours à l'arbitrage.	146
ii) Les autres recours.	147
– Exemples.	148
2. La nouvelle accréditation et la convention antérieure	150
3. L'obligation du syndicat de défendre tout salarié	151
4. Cotisations syndicales	154
– L'origine de la formule Rand	154
– La déduction	155
5. Rappels pratiques	156
CHAPITRE VIII - L'ÉVOLUTION DE L'ENTREPRISE ET L'ACCRÉDITATION	
1. Interprétation de l'accréditation	159
2. Révocation de l'accréditation	161
3. La vente et la concession d'entreprise	163
4. Peut-on encore fermer l'entreprise ?	166
5. Rappels pratiques	167

CHAPITRE IX - LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	169
1. L'obligation de diligence et de bonne foi dans la négociation.	171
A- Qui est visé ?	171
B- L'avis de négociation.	171
C- La portée de l'obligation de négocier de bonne foi	173
D- Recours	173
i) Plaintes pénales	173
ii) Ordonnances de la Commission	173
2. L'intervention d'un tiers.	176
A- La conciliation.	176
i) Demande de conciliation.	176
– Formulaire de demande de conciliation du ministère du Travail	177
ii) Le rôle du conciliateur	178
iii) L'obligation des parties	178
B- La médiation	179
C- L'arbitrage de différend	179
i) L'arbitrage obligatoire	179
– Première convention collective	180
• Conditions	180
• Demande d'arbitrage	180
• Rôle de l'arbitre	181
– Policiers et pompiers	182
• La médiation	182
• Demande d'arbitrage	182
• Rôle de l'arbitre	183
ii) L'arbitrage volontaire	183
• Demande d'arbitrage	183
• Rôle de l'arbitre	184

D-	L'ordonnance de vote	184
3.	Rappels pratiques	186
CHAPITRE X - LA GRÈVE, LE LOCK-OUT ET L'ANTI-SCABS		187
1.	La grève	189
A-	Qui bénéficie du droit à la grève ?	189
B-	Quand y a-t-il une grève ?	189
i)	La cessation du travail par un groupe de salariés.	190
ii)	La concertation	191
C-	Les conditions d'exercice de la grève légale	191
i)	La période permise de grève	191
ii)	Le vote secret	192
iii)	Services publics ou essentiels	194
iv)	Secteurs public et parapublic	195
D-	Le piquetage.	195
E-	La grève illégale.	197
-	Exemples	199
F-	La fin de la grève	200
G-	La gestion de la grève	200
2.	Le lock-out	202
A-	Qui bénéficie du droit au lock-out ?	202
B-	Quand y a-t-il un lock-out ?	202
C-	Conditions d'exercice du lock-out	203
D-	Le lock-out illégal.	203
E-	Fin du lock-out	203
F-	Le protocole de retour au travail	204
3.	Peut-on forcer la signature d'une convention collective ?	205
4.	Conséquences pour l'employeur et l'anti-scabs.	206
A-	Le maintien du lien d'emploi	206

B-	Les dispositions anti-briseurs de grève	206
i)	Tableau des interdictions	207
ii)	Qui peut travailler en grève ?	210
iii)	Conséquences du non-respect des mesures anti-scabs	211
5.	Rappels pratiques	212
CHAPITRE XI - LE CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE		215
1.	Les conditions de validité	217
A-	Le <i>Code du travail</i>	217
B-	Les autres lois	218
C-	Le vote d'acceptation.	218
D-	Le dépôt	218
2.	La durée	219
3.	Le contenu de la convention collective et ses difficultés	220
A-	Sécurité syndicale.	220
B-	Droits de l'employeur	221
C-	Conditions d'embauche et de promotion	221
D-	Ancienneté	222
E-	Sécurité d'emploi	222
F-	Avantages pécuniaires	223
G-	Les horaires	224
H-	Définition de tâches	224
I-	L'arbitrage de griefs	224
i)	Compétence exclusive de l'arbitre	225
ii)	Procédure de grief	225
iii)	La nomination de l'arbitre	226
iv)	Les délais	226
Conclusion.	226
4.	Rappels pratiques	227

LEXIQUE	229
BIBLIOGRAPHIE	235
TABLE DE LA JURISPRUDENCE	237
INDEX ANALYTIQUE	245
NOS PARUTIONS ANTÉRIEURES	267
COMMENT TENIR À JOUR VOTRE INFORMATION	268