

## 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
<b>CHAPITRE VII - LES EFFETS DE L'ACCRÉDITATION AVANT LA SIGNATURE OU</b>	
<b>APRÈS L'EXPIRATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE . . . . .</b>	
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
<b>CHAPITRE VIII - L'ÉVOLUTION DE L'ENTREPRISE ET L'ACCRÉDITATION . . . . .</b>	
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