

Droit d'association,  
négociation collective,  
moyens de pression,  
grève et enjeux juridiques

# TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

## Guide de la négociation



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org](http://lacsq.org)

# TABLE DES MATIÈRES

Définitions .....	1
Introduction .....	2
<b>1. Le droit d'association .....</b>	<b>3</b>
<b>2. La négociation collective .....</b>	<b>8</b>
2.1 Les secteurs public et parapublic .....	10
2.2 Le secteur privé .....	13
2.3 Le secteur des RSE .....	14
<b>3. Les obligations et les recours lors de la négociation collective .....</b>	<b>15</b>
3.1 La médiation prévue à la loi 37 – Secteurs public et parapublic .....	16
3.2 La conciliation prévue au Code .....	17
3.3 La médiation prévue à la <i>Loi sur la représentation</i> .....	17
<b>4. Les moyens de pression .....</b>	<b>20</b>
4.1 Le piquetage .....	21
4.2 Les actions de visibilité .....	25
4.3 Les autres moyens de pression .....	28
4.3.1 Les manifestations .....	28
4.3.2 La désobéissance civile .....	29
4.3.3 Les actions de type « mobilisation éclair » .....	29
4.3.4 L'occupation de lieux .....	29
4.3.5 Le ralentissement du travail .....	29
<b>5. La grève .....</b>	<b>31</b>
5.1 Les formalités pour déclencher la grève .....	34
5.2 Les briseurs de grève ou <i>scabs</i> .....	36
5.3 Les effets d'une grève légale sur les travailleuses et les travailleurs .....	38
5.4 Le lockout .....	42
<b>6. Les services essentiels .....</b>	<b>43</b>
<b>7. Le maraudage .....</b>	<b>47</b>
Annexe 1 .....	50
Annexe 2 .....	51

# DÉFINITIONS

Centrale	Centrale des syndicats du Québec
CGN	Conseil général des négociations
CLP	Commission des lésions professionnelles (devenue une section du TAT)
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
<i>Code</i>	<i>Code du travail</i>
Front commun	Alliance ponctuelle de syndicats et de centrales syndicales présentant des demandes communes
Grève illégale	Une grève déclenchée qui ne respecte pas les conditions et les formalités prévues au Code
Grève légale	Une grève déclenchée en respectant les obligations et les formalités prévues au Code
ISQ	Institut de la statistique du Québec
Jours ouvrables francs	Délai calculé en comptant les jours ouvrables, mais en excluant celui du départ et celui de l'échéance
LATMP	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>
Loi 37	<i>Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic</i>
<i>Loi sur la représentation</i>	<i>Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant</i>
Maraudage	Période de changement d'allégeance permettant aux syndiquées et syndiqués de changer d'affiliation syndicale
RSE	Responsables en services éducatifs au sens de la <i>Loi sur la représentation</i>
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
Secteurs public et parapublic	Tous les groupes de travailleurs soumis à la loi 37, principalement les syndicats issus des établissements d'enseignement publics et ceux de la santé
Secteur privé	Tous les groupes de travailleurs qui ne sont pas soumis au régime de la loi 37, à l'exception des RSE
TAT	Tribunal administratif du travail

# INTRODUCTION

La négociation collective des conditions de travail est un des éléments les plus essentiels du droit d'association et du syndicalisme. Elle permet aux travailleuses et aux travailleurs d'exercer un rapport de force avec l'employeur afin de négocier des conditions de travail qui leur conviennent au lieu de se les voir imposer unilatéralement, sans consultation.

Le présent guide de la négociation se veut donc une synthèse des principaux éléments qu'il sera important de considérer dans la préparation et le déroulement de ce processus.

Les sujets abordés sont :

- ▀ Le droit d'association et son évolution;
- ▀ Le déroulement de la négociation dans les secteurs que la Centrale représente;
- ▀ Les obligations qui incombent aux parties;
- ▀ La façon dont on peut exercer des moyens de pression pour augmenter notre rapport de force;
- ▀ Les notions qu'il faut posséder relativement au droit de grève, qui est un droit consacré constitutionnellement;
- ▀ La notion de services essentiels;
- ▀ Le maraudage.

1

# LE DROIT D'ASSOCIATION



# 1

## LE DROIT D'ASSOCIATION

### Quelles sont les principales décisions qui marquent un tournant en ce qui a trait au droit d'association, de négociation et de grève ?

D'abord, trois décisions clés récentes (la trilogie de 2015) représentent une étape importante dans l'évolution des droits d'association, de négociation et de grève :

- *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)* (2015);
- *Meredith c. Canada (Procureur général)* (2015);
- *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* (2015).

Décisions auxquelles il faut ajouter celle qui oppose la Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique et le gouvernement de la Colombie-Britannique (*British Columbia Teachers' Federation c. Colombie-Britannique*, 2016).

Ces décisions reconnaissent les principes suivants :

- La confirmation du droit d'association et du droit de négociation collective;
- La protection constitutionnelle du droit de grève;
- L'existence d'un déséquilibre dans les relations du travail entre l'employeur et le personnel;
- La démonstration d'une entrave substantielle au processus de négociation;
- Une approche réparatrice dans les relations du travail.

### Comment ces droits ont-ils évolué et ont-ils des limites ?

C'est à travers différents jugements émis depuis 1987 que, progressivement, la Cour suprême a reconnu et confirmé ces principes.

Toutefois, il faut aussi être conscient que nous partons de loin et que la tendance jurisprudentielle qui reconnaît et protège les droits collectifs des travailleuses et des travailleurs, quoique confirmée sur une longue période, n'est pas immuable. Les dissidences de la part de juges conservateurs sont toujours présentes. Mais la Cour suprême marque le pas et elle entraîne progressivement les décisions des tribunaux inférieurs dans ce courant.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que ce courant jurisprudentiel a été élaboré à la suite de fortes attaques au droit d'association, de négociation et de grève.

### Qu'en est-il précisément du droit d'association et de négociation ?

Le premier jugement de la trilogie de la Cour suprême de 2015, *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, est le résultat d'une contestation des associations privées de membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), mettant en cause la constitutionnalité d'une loi les excluant du régime de relations du travail de la fonction publique de l'Ontario. En effet, la législation ontarienne leur imposait un régime non syndical. Les membres de la GRC étaient donc contraints de négocier à l'intérieur d'un régime qui ne garantissait pas des droits collectifs reconnus à d'autres associations.

La Cour suprême a conclu que la liberté d'association est protégée par l'article 2 d) de la *Loi constitutionnelle de 1982* (la *Charte canadienne des droits et libertés*), et que celle-ci garantit les droits suivants:

- Le droit de s'unir et de constituer des associations;
- Le droit de s'unir pour exercer d'autres droits constitutionnels, comme celui de négocier;
- Le droit de s'unir pour faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités.

La législation ontarienne a donc privé les membres de la GRC de cette liberté de choix.

Il faut cependant noter que le droit de négocier garantit un processus plutôt qu'un résultat ou un modèle particulier de relations du travail. Aucune législation ne doit imposer un processus qui entrave substantiellement le droit des employées et des employés de s'associer en vue de réaliser véritablement des objectifs collectifs au travail.

Aussi, la Cour mentionne que la liberté de choix et l'indépendance permettant aux associations de décider de leurs intérêts collectifs et de les réaliser ne sont pas absolues. Elles sont limitées par le contexte de la négociation collective. L'analyse requise pour en juger doit donc être contextuelle. Bref, c'est du cas par cas.

Le second jugement, *Meredith c. Canada (Procureur général)* (2015), concerne aussi la GRC. Après avoir consenti des augmentations salariales de près de 9% sur trois ans (2008-2010) et d'autres majorations d'indemnités supplémentaires, le gouvernement les réduisait à 4,5%, les alignant sur celles de la fonction publique à travers la *Loi sur le contrôle des dépenses*.



Photo Archives CSQ

Sur la base de la décision précédente, les juges majoritaires établissent que cette loi n'a pas entravé substantiellement le droit d'association ni la liberté d'association dans le résultat de la négociation. En effet, les résultats concrets de la négociation ne sont pas déterminants dans une analyse relative au droit d'association et de négociation. Le tout est analysé à partir du contexte<sup>1</sup>, de la bonne foi et de l'entrave substantielle au processus. De plus, les restrictions salariales décrétées par le gouvernement correspondaient au taux courant établi à l'intérieur d'ententes conclues avec d'autres groupes de l'administration publique et elles n'avaient pas pour effet d'empêcher la consultation sur d'autres questions salariales passées ou futures. En effet, la *Loi sur le contrôle des dépenses* permettait la poursuite du processus de consultation.

1 Chaque cas donné doit être examiné à la lumière de l'entrave substantielle du droit à ce processus.

# 1

## LE DROIT D'ASSOCIATION

### Qu'en est-il du droit de grève ?

Le troisième jugement, *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* (2015), fait suite à l'adoption de deux projets de loi matraques par le gouvernement en mai 2008. L'un des projets interdisait carrément l'exercice du droit de grève dans les services essentiels. L'autre modifiait le processus de certification syndicale en augmentant le pourcentage d'appui par les salariés, en réduisant la période d'obtention par écrit de cet appui et en modifiant les règles sur les communications de l'employeur avec ses salariés.

Pour la Cour suprême :

[...] le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. Il n'est pas seulement dérivé du droit à la négociation collective, il en constitue une composante indispensable [...]. La faculté de cesser collectivement le travail est une composante nécessaire du processus grâce auquel les travailleurs peuvent continuer de participer véritablement à la poursuite de leurs objectifs liés au travail (*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015).

Ce droit favorise l'égalité dans le processus de négociation. Il ne vient pas garantir le résultat de la négociation. Toutefois, il permet aux travailleuses et aux travailleurs de négocier sur un pied d'égalité relativement à leurs conditions de travail, et les obligations internationales du Canada en matière de droit de la personne entraînent la protection du droit de grève en tant qu'élément d'un processus véritable de négociation.

Les répercussions de cette décision se sont rapidement fait sentir dans le milieu syndical avec une décision de la Cour supérieure qui a appliqué les enseignements de la Cour suprême dans une contestation du syndicat représentant les juristes à l'emploi du gouvernement du Québec. Effectivement, dans la décision *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Procureure générale du Québec* (2019), la Cour supérieure en vient à la conclusion que le gouvernement du Québec ne peut pas unilatéralement retirer le droit de grève d'un groupe de personnes salariées sans instaurer un véritable mécanisme permettant de trancher les différends existant à la table de négociation. Ainsi, la Cour supérieure invalide la loi spéciale ayant forcé les juristes à mettre fin à leur grève et ayant imposé unilatéralement les conditions de travail de cette unité de négociation. Par la suite, la Cour d'appel (*Procureur général du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois*, 2021) a confirmé le jugement, et la Cour suprême, ayant été saisie de la question, a refusé d'entendre l'appel du gouvernement, scellant ainsi la question.

### Que vient ajouter la décision impliquant la Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique et le gouvernement de cette province, et comment rappelle-t-elle les éléments clés de la négociation de bonne foi ?

Dans le jugement de la Cour suprême impliquant la Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique et le gouvernement de la province, la Cour a ordonné, sur le banc, la réintroduction dans la convention collective des conditions de travail qui avaient été unilatéralement abrogées par la province, dont les règles de formation de groupes d'élèves<sup>2</sup>.

2 Il faut se rappeler que l'abrogation par la province des conditions de travail négociées faisait suite à une première loi qui avait été déclarée inconstitutionnelle par la Cour suprême!!



Sur ce point, le tribunal de première instance en était arrivé à la conclusion que la province avait négocié en utilisant des prémisses erronées et qu'elle avait refusé de considérer des propositions de rechange à sa position de négociation. Dans ce cadre, le tribunal a conclu qu'il y a eu négociation de mauvaise foi de la part de la partie patronale. Le juge Donald de la Cour d'appel adhérait à ces arguments du tribunal de première instance, et la Cour suprême a cassé le jugement de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique en faisant siens les arguments du juge Donald.

De plus, le juge Donald a fait une analyse des arrêts *Health Services and Support c. Colombie-Britannique* (2007) et *Ontario (Procureur général) c. Fraser* (2011) en matière de négociation de bonne foi.

La négociation de bonne foi y est décrite comme exigeant que les parties se rencontrent et engagent un dialogue significatif dans lequel leurs positions respectives sont expliquées et considérées par l'autre partie. Les positions des parties doivent être flexibles et ne doivent pas être intransigeantes, et les parties doivent faire un effort raisonnable pour trouver un terrain d'entente. De plus, pour déterminer si le gouvernement a négocié de bonne foi, il sera parfois nécessaire de considérer les fondements de sa position à la table de négociation.

### **Considérant l'analyse précédente, peut-on affirmer qu'un gouvernement qui met de l'avant un régime d'austérité va à l'encontre des droits d'association, de négociation et de grève ?**

Le gouvernement canadien et ceux des provinces ne peuvent plus ignorer les obligations et les droits qui découlent de la *Charte*, droits consacrés par le plus haut tribunal du pays.

Toutefois, le droit constitutionnel de faire la grève n'empêche pas les gouvernements d'encadrer le droit de grève. Il les oblige à permettre son exercice, à mettre en place des mécanismes de règlement des différends et à mettre en œuvre des moyens pour favoriser une entente.

Le droit constitutionnel de négocier n'empêche pas les gouvernements de décréter des conditions de travail, pourvu que les principes établis par la jurisprudence et mentionnés ci-haut soient respectés. Il oblige toutefois la partie patronale à se présenter aux rencontres, à s'asseoir à la table, à présenter des propositions et à tenter d'en arriver à un règlement. Bref, les décisions du plus haut tribunal l'obligent à négocier de bonne foi. Les organisations syndicales ont les mêmes obligations. Ni la partie patronale ni la partie syndicale ne sont tenues de conclure une entente.

De plus, le droit constitutionnel de s'associer impose aux gouvernements le respect de la liberté des travailleuses et des travailleurs de s'associer sans interférence sur le choix de l'association.

Un gouvernement austère qui fait un dépôt patronal annihilant des droits conquis de haute lutte est certainement un gouvernement antisyndical qui nous mobilise et qui mérite d'être dénoncé et pourfendu. Un gouvernement qui ne répond pas aux demandes syndicales soumises adopte assurément des comportements de mépris suscitant notre indignation. Il n'enfreint toutefois pas nécessairement les principes émis par la Cour suprême. Aucune décision ne va en ce sens.

En conclusion, l'analyse des décisions entourant les droits d'association, de négociation et de grève doit se faire à partir des cinq éléments suivants :

- L'entrave substantielle;
- La bonne foi;
- L'analyse contextuelle;
- Le processus de négociation plutôt que les résultats;
- La négociation à armes égales.

# 2

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



Comme le rappelle la Cour suprême dans l'arrêt *Health Services and Support c. Colombie-Britannique* (2007), la négociation collective est le processus par lequel les travailleuses et les travailleurs expriment leurs opinions, par l'entremise des personnes représentantes de leur choix, et non de celles qui sont choisies, nommées ou autorisées par les employeurs. Plus que cela, il s'agit d'un processus par lequel l'employeur et ses employées et ses employés peuvent négocier pour s'entendre sur les conditions de travail, pourvu que leur pouvoir respectif de négociation soit de force relativement égale.

La négociation collective est encadrée principalement par le *Code du travail*, qui y définit notamment les obligations des parties, les formalités à respecter ainsi que les recours possibles en cas de difficultés. Toutefois, le cadre général de la négociation différera s'il s'agit d'un syndicat des secteurs public et parapublic, d'un syndicat du secteur privé ou d'un syndicat représentant des responsables en services éducatifs (RSE).

### **Que se passe-t-il lorsque la convention collective arrive à échéance pendant la négociation ?**

Dans le secteur privé, tant que les négociations n'aboutissent pas à la conclusion d'une nouvelle convention collective, le *Code* prévoit que les conditions de travail prévues à la convention collective arrivée à échéance demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lockout (Québec, 2020a : art. 59, par. 2). Cependant, le *Code* prévoit aussi que les parties peuvent convenir dans une convention collective qu'elle continuera d'avoir effet jusqu'à la signature d'une nouvelle (Québec, 2020a : art. 59, par. 3). Dans la pratique, toutes les conventions collectives prévoient une telle stipulation.

Dans les secteurs public et parapublic, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (loi 37) prévoit que la convention collective arrivée à échéance continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle (Québec, 2020d : art. 51 et 59).

Pour les RSE, la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* prévoit que les dispositions d'une entente collective continuent de s'appliquer, malgré son expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente (Québec, 2020c : art. 59).

# 2

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### 2.1 / LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

#### Quel est le cadre de négociation dans ces secteurs?

Le cadre de négociation dans les secteurs public et parapublic a deux sources distinctes, mais intrinsèquement liées: d'une part, le *Code*, et d'autre part, la loi 37.

Le *Code* énonce les règles générales de la négociation entre employeur et syndicat, ainsi que les droits et obligations de chacune des parties. De plus, le *Code* prévoit une modulation de certaines règles dans ce secteur, aux articles 111.1 et suivants, ainsi que la possibilité de maintenir des services essentiels dans les établissements de santé.

Quant à la loi 37, elle prévoit les détails du déroulement de la négociation en édictant certaines règles. Effectivement, ce régime a été établi en tenant compte du fait que plusieurs centaines d'unités d'accréditation seront en négociation en même temps face au gouvernement. De plus, la loi 37 prévoit que certaines stipulations sont négociées à l'échelle nationale (Québec, 2020d: art. 44 et suivants) alors que d'autres sont négociées à l'échelle locale (Québec, 2020d: art. 57 et suivants). Cette loi mériterait une mise à jour en tenant compte des plus récents développements jurisprudentiels sur le droit de négociation des syndicats.

#### Quelles sont les matières négociées à l'échelle nationale et à l'échelle locale?

La loi 37 prévoit que les matières négociées à l'échelle nationale portent sur toutes les matières que contient la convention collective à l'exception de celles définies comme devant faire l'objet de négociation à l'échelle locale:

**Article 44.** Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale portent sur toutes les matières que contient la convention collective à l'exception des matières définies comme devant faire l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale suivant les articles 57 et 58.

Elles peuvent prévoir, en outre, des modalités de discussion entre les parties pendant la durée de la convention collective dans le but d'aplanir leurs difficultés.

De plus, le salaire et les échelles salariales sont une matière devant être négociée à l'échelle nationale pour tous les groupes:

**Article 52.** Les stipulations de la convention collective qui portent sur les salaires et les échelles de salaire sont négociées et agréées à l'échelle nationale pour une période se terminant au plus tard le dernier jour de l'année au cours de laquelle une entente est intervenue à l'échelle nationale sur ces stipulations.

Pour chacune des deux années qui suivent celle où s'appliquent ces stipulations, les salaires et échelles de salaire sont déterminés conformément aux dispositions qui suivent.

Les matières qui sont négociées au niveau local varieront selon le groupe de travailleurs et la fédération concernée. Par exemple, le personnel de soutien et le personnel professionnel des centres de services scolaires pourront négocier les matières que les parties nationales leur délèguent, alors que le personnel enseignant et certains autres corps d'emploi pourront négocier les matières prévues à l'annexe A ou A.1 de la loi 37. De plus, certains arrangements locaux sont possibles concernant des matières négociées à l'échelle nationale (Québec, 2020d: art. 70 et 70.1). Pour plus de précisions, il faudra consulter les annexes de la loi 37.

## La négociation nationale

### Qui négocie à la table nationale ?

La loi 37 prévoit que les syndicats faisant partie d'un regroupement tel qu'une fédération ou une centrale négocient par l'intermédiaire d'un agent négociateur nommé par le regroupement :

**Article 26.** Une association de salariés faisant partie d'un groupement d'associations de salariés négocie et agréée, par l'entremise d'un agent-négociateur nommé par ce groupement, les stipulations visées dans l'article 44.

Un groupement d'associations de salariés est une union, fédération, confédération, personne morale, centrale ou autre organisation à laquelle adhère, appartient ou est affiliée une association de salariés représentant des personnes à l'emploi d'une commission scolaire, d'un collège ou d'un établissement.

Ainsi, pour les syndicats affiliés à la Centrale, les fédérations seront représentées par un agent négociateur en première ligne. Cependant, la Centrale agira aussi à titre d'agent négociateur sur certains sujets.

Certains sujets communs étant traités pour l'ensemble des fédérations de la Centrale, les affiliés réunis en fédérations, à travers le conseil général des négociations (CGN), définissent (Centrale des syndicats du Québec, 2018) des matières intersectorielles qui relèveront de la compétence

de la Centrale (ou, le cas échéant, du Front commun). En effet, c'est le CGN qui détermine à chacune des négociations les matières dites intersectorielles qui seront négociées par la Centrale. En général, ces sujets sont les suivants : salaires, retraite, disparités régionales et droits parentaux. Toutes les autres matières nationales seront traitées au niveau sectoriel, c'est-à-dire fédératif.

La loi 37 prévoit aussi qui sont les interlocuteurs pour la partie patronale. Il s'agit des comités patronaux de négociation, communément appelés les CPN. Chaque réseau possède son propre CPN ; de plus, il y a des CPN distincts pour les commissions scolaires crie et Kativik. Les CPN sont composés de représentantes et représentants des ministères concernés (éducation, enseignement supérieur ou santé) ainsi que de représentantes et représentants des regroupements patronaux. Les CPN déterminent, organisent, dirigent et coordonnent les négociations de la partie patronale avec les groupements d'associations de salariés. Le Conseil du trésor joue aussi un rôle dans la négociation du secteur public. Il octroie les mandats aux différents CPN sur les sujets qu'il juge d'intérêt gouvernemental ; il peut aussi déléguer des observatrices et observateurs aux différentes tables de négociation. Cependant, le Conseil du trésor semble prendre de plus en plus de place au détriment des CPN dans les négociations du secteur public.



# 2

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

En avril 2019, quelques mois avant le début de la ronde de négociations 2020, le gouvernement confiait, par décret, au président du Conseil du trésor le mandat du développement d'une stratégie globale pour les négociations collectives avec l'administration gouvernementale et de coordination nationale des négociations collectives dans le but d'assurer la cohérence et l'organisation des négociations (Québec, 2019). Le Conseil du trésor joue donc un rôle accru dans les négociations des secteurs public et parapublic, mais aussi en ce qui concerne les services de garde éducatifs à l'enfance et les services de garde en milieu familial.

### Quelle est la date qui marque l'ouverture de la période de négociations ?

La phase des négociations commence à compter du 180<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration d'une convention collective (Québec, 2020a: art. 111.7). C'est à compter de cette date que les organisations syndicales détiennent un point d'ancrage légal afin d'effectuer leur dépôt.

### Quel est le délai dont dispose la partie syndicale pour faire son dépôt ?

Le *Code* prévoit que la partie syndicale est l'initiatrice du processus. C'est elle qui abat sa première carte en procédant au dépôt de ses demandes. Elle doit le faire au plus tard le 150<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration de la convention collective (Québec, 2020a: art. 111.8, par. 1).

En effet, le *Code* énonce qu'un syndicat des secteurs public et parapublic doit, par l'entremise de son agent négociateur, transmettre par écrit à l'autre partie, au plus tard le 150<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration d'une convention collective, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle nationale à l'exclusion des salaires et des échelles salariales. C'est ce qu'on appelle le dépôt syndical contenant les éléments normatifs ou le **dépôt normatif**.

La partie syndicale dispose donc d'une fenêtre stratégique de 30 jours, soit entre le 180<sup>e</sup> et le 150<sup>e</sup> jour précédant l'expiration de la convention collective, pour effectuer son dépôt.

### Quel est le délai dont dispose la partie patronale pour répondre au dépôt syndical ?

Le *Code* prévoit que la partie patronale doit, dans les 60 jours suivant la réception du dépôt syndical, transmettre ses propres propositions à la partie syndicale, à l'exception des salaires et des échelles salariales (Québec, 2020a: art. 111.8, par. 3).

### Qu'en est-il des propositions salariales ?

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) est tenu, conformément à sa loi (Québec, 2020b: art. 4), de publier au plus tard le 30 novembre de chaque année un rapport portant sur l'évolution de la rémunération globale des salariés du gouvernement. Le *Code* prévoit que les parties syndicale et patronale doivent transmettre, dans les 30 jours qui suivent la date de publication de ce rapport, leurs propositions concernant les salaires et les échelles salariales. C'est ce qu'on appelle le **dépôt salarial**.

### Que doivent comprendre les dépôts normatif et salarial ?

Les dépôts doivent comprendre l'ensemble des propositions syndicales. Parfois, les propositions seront larges afin de ne rien omettre puisqu'il est très difficile, voire impossible d'introduire une nouvelle demande en cours de négociation.

## Les délais sont-ils de rigueur ?

Les délais qui encadrent la négociation ne sont pas des délais de rigueur, contrairement à certains autres délais du *Code*, par exemple ceux du maraudage ou du déclenchement de la grève.

Toutefois, considérant le contexte de bonne foi et de diligence imposé aux parties, le respect de ces délais par les organisations syndicales place la partie patronale dans une situation telle qu'elle a intérêt à s'en rapprocher le plus possible. Ce faisant, la partie patronale voudra éviter une situation où la partie syndicale lui reprochera d'être de mauvaise foi et de ne pas agir avec diligence.

De plus, il faut toujours se rappeler que la bonne foi se présume. Le seul fait pour une partie d'être hors délai de quelques jours ne sera pas automatiquement

considéré comme de la mauvaise foi ou comme un manque de diligence. Par contre, si le manquement aux délais est répétitif et tend à nuire au processus de négociation, cela pourrait fonder un recours pour négociation de mauvaise foi.

## Dans la pratique, comment les parties se comportent-elles face à ces délais ?

Par le passé, les délais ont souvent été appliqués de façon élastique de part et d'autre. La négociation étant complexe et soumise à de nombreuses lois, les syndicats procèdent parfois de manière stratégique. Par exemple, les fédérations et les centrales, depuis plusieurs négociations, acheminent leurs propositions salariales en même temps que les autres demandes, et ce, sans attendre le rapport de l'ISQ.

## 2.2 / LE SECTEUR PRIVÉ

### À quel moment la négociation peut-elle débuter ?

La négociation peut s'ouvrir officiellement à compter de l'envoi, par l'une ou l'autre des parties, d'un avis de négociation d'au moins huit jours contenant la date, l'heure et le lieu de rencontre. Cet avis peut être envoyé dans les 90 jours précédant la date d'expiration de la convention collective, à moins que celle-ci ne prévoit un autre délai (Québec, 2020a: art. 52)<sup>3</sup>. Rien cependant n'empêche les parties d'entamer des démarches informelles avant cette date.

Si cet avis n'est pas envoyé comme prévu, le *Code* prévoit qu'il sera réputé avoir été envoyé 30 jours après la date d'expiration de la convention collective (Québec, 2020a: art. 52.2). S'il s'agit d'une première convention collective, le syndicat peut envoyer l'avis de négociation en tout temps après l'accréditation du syndicat. Chaque négociation étant différente, il appartient au syndicat de déterminer selon sa stratégie à quel moment il est préférable pour lui d'envoyer son avis à l'employeur une fois qu'il a acquis cette possibilité.

### Qu'arrive-t-il si l'avis de négociation est envoyé prématurément ?

L'avis envoyé prématurément n'est pas invalide (*Syndicat des travailleurs et travailleuses du Hilton Québec (CSN) c. Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec inc.*, 1992), mais le point de calcul pour les autres délais prévus au *Code*, dont les délais relatifs à l'acquisition du droit de grève, sera le 90<sup>e</sup> jour précédant l'expiration de la convention collective.

### Quelles sont les conditions de forme en ce qui concerne l'avis de négociation ?

L'avis de négociation doit être fait par écrit et transmis par télécopieur, par messagerie, par poste recommandée ou par huissier (Québec, 2020a: art. 52.1; Québec, 2020f: art. 5). Les preuves de l'envoi de l'avis et de la date de réception de celui-ci sont importantes puisqu'elles marquent le point de départ pour le calcul du délai d'acquisition du droit de grève.

<sup>3</sup> La convention collective contient rarement un délai différent.

# 2

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### 2.3 / LE SECTEUR DES RSE

#### Quel est le cadre de négociation dans ce secteur ?

Le régime de négociation des RSE est un régime distinct qui est soumis principalement à la *Loi sur la représentation*. Il est inspiré du *Code*, mais reflète la particularité de ce groupe de syndiqués en reconnaissant leur qualité de travailleuses et de travailleurs autonomes qui bénéficient non pas d'un salaire, mais d'une subvention gouvernementale pour l'exploitation de leur service éducatif. Il faut aussi souligner que les termes liés à l'exercice de leur droit d'association diffèrent des groupes de travailleurs traditionnels. En effet, on parle d'entente collective plutôt que de convention collective, d'action concertée plutôt que de grève et de mésentente plutôt que de grief.

#### Quelle est la date qui marque l'ouverture de la période de négociation ?

L'article 36 de la *Loi sur la représentation* prévoit que la négociation s'amorce par l'envoi d'un avis écrit de l'une des deux parties invitant l'autre partie à amorcer la négociation dans un délai d'au moins 30 jours. L'avis peut être envoyé dans les 90 jours de l'expiration de l'entente collective.

#### Comment se déroule la négociation d'une entente collective ?

La *Loi sur la représentation* n'établit pas un cadre très formel; les parties conviennent donc d'un protocole de négociation à la suite de l'envoi du premier avis. L'entente collective à conclure doit porter notamment sur les sujets énumérés à l'article 31 de cette loi:

- 1<sup>e</sup> La subvention;
- 2<sup>e</sup> Les conditions et les modalités applicables aux congés;
- 3<sup>e</sup> La procédure de règlement d'une mésentente;
- 4<sup>e</sup> La mise sur pied de comités;
- 5<sup>e</sup> Les cas, les conditions et les modalités entourant l'indemnisation d'une personne responsable pour les pertes subies en raison de la suspension, de la révocation ou du non-renouvellement de sa reconnaissance.

L'entente collective ne peut pas porter sur une règle prévue à la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, ni sur le contrat avec le parent (Québec, 2020c: art. 33).



# 3

## LES OBLIGATIONS ET LES RECOURS LORS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



# 3

## LES OBLIGATIONS ET LES RECOURS LORS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### Quelles sont les obligations du syndicat concernant le vote sur la convention collective ?

La signature d'une convention ou d'une entente collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des personnes présentes à l'assemblée et qui exercent leur droit de vote (Québec, 2020a: art. 20.3; Québec, 2020c: art. 45). Les membres votants sont celles et ceux qui sont membres de l'association accréditée et qui sont compris dans l'unité de négociation.

Le comité de négociation n'a pas l'obligation de soumettre au vote chaque offre de l'employeur. Il lui appartient de déterminer, en fonction de sa stratégie, le moment opportun pour soumettre les offres à ses membres. En plus de soumettre les ententes de principes qu'il aura conclues, le comité peut soumettre par exemple des offres afin de réaffirmer son mandat de négociation ou encore refuser de soumettre au vote des offres qu'il juge trop faibles.

Un employeur pourrait aussi demander au Tribunal administratif du travail (TAT) une ordonnance (Québec, 2020a: art. 58.2) pour la tenue d'un vote sur ses offres. Le TAT pourrait acquiescer et organiser un vote, dans la mesure où il juge que cela favorisera la négociation ou la conclusion d'une convention collective. Par contre, cette demande ne pourra pas être renouvelée lors d'une même négociation.

### Comment les processus de médiation et de conciliation sont-ils encadrés lors de la négociation ?

La loi 37, le *Code* et la *Loi sur la représentation* encadrent l'exercice de la médiation, pour les uns, et la conciliation, pour les autres. La médiation et la conciliation sont apparentées puisqu'il s'agit de deux démarches devant une personne neutre ayant pour objectif de régler un différend. Cependant, dans le cadre de la négociation collective, la médiation n'est prévue que pour les groupes des secteurs public et parapublic, et pour les RSE, alors que la conciliation est offerte à tous les groupes visés par le *Code*.

### 3.1 / LA MÉDIATION PRÉVUE À LA LOI 37 – SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

La loi 37 prévoit un mécanisme de médiation qui peut être amorcé à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le ministre du Travail nomme alors une médiatrice ou un médiateur qui tentera de régler un différend sur les matières à l'échelle nationale, sauf pour les questions salariales (Québec, 2020d: art. 46). Le mandat de la médiatrice ou du médiateur a, en principe, une durée de 60 jours durant laquelle elle ou il doit aider les parties à s'entendre (Québec, 2020d: art. 47). Cette période peut être prolongée avec l'accord des deux parties. À l'expiration de son mandat, la médiatrice ou le médiateur doit remettre aux parties un rapport contenant ses recommandations.

La loi 37 prévoit aussi que les parties peuvent recourir à un processus de médiation différent, notamment en ayant recours à un conseil de médiation ou à un groupe d'intérêt public (Québec, 2020d: art. 48). Si aucune entente n'est possible, le rapport qui découle de ce processus de médiation doit être rendu public. Il est aussi possible pour les parties de rédiger un rapport conjoint faisant état de l'objet de leur différend et de le publier (Québec, 2020d: art. 49).

Dans tous les cas, un avis au ministre du Travail doit être donné le jour où le rapport est rendu public. Le ministre transmet alors un accusé de réception aux parties (Québec, 2020d: art. 50).

## 3.2 / LA CONCILIATION PRÉVUE AU CODE

Le processus de conciliation est offert à tous les groupes de salariées et de salariés visés par le *Code*, tant des secteurs public et parapublic que du secteur privé, à l'exception des RSE. Ce processus est enclenché par la demande au ministre du Travail de l'une ou l'autre des parties, peu importe l'état de la négociation. Le ministre désigne alors la conciliatrice ou le conciliateur, et les parties sont tenues d'assister

à toutes les réunions auxquelles les convoque la conciliatrice ou le conciliateur (Québec, 2020a: art. 54 et 56). Ajoutons que le ministre peut aussi désigner une conciliatrice ou un conciliateur d'office, ce dont il informe alors les parties (Québec, 2020a: art. 55). La conciliatrice ou le conciliateur fait rapport au ministre à la demande de ce dernier (Québec, 2020a: art. 57).

## 3.3 / LA MÉDIATION PRÉVUE À LA LOI SUR LA REPRÉSENTATION

Le processus de médiation pour les RSE s'apparente beaucoup à celui de la loi 37. En effet, à la demande de l'une des parties, le ministre du Travail nomme une médiatrice ou un médiateur (Québec, 2020c: art. 38). Toutefois, le ministre du Travail ne peut pas nommer une médiatrice ou un médiateur d'office, tout simplement parce que la partie patronale n'est nulle autre que le ministre de la Famille. La médiatrice ou le médiateur tente de rapprocher les parties, et elles sont tenues de se présenter aux réunions (Québec, 2020c: art. 39). La médiatrice ou le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre; cette période peut être prolongée (Québec, 2020c: art. 40). À défaut d'entente, la médiatrice ou le médiateur remet le rapport aux parties et au ministre du Travail, qui doit alors le rendre public (Québec, 2020c: art. 41).

### Dans les secteurs public et parapublic, peut-on recourir successivement à la médiation et à la conciliation ?

Ni la loi 37 ni le *Code* n'empêchent le recours aux deux moyens.

### Qu'en est-il de l'obligation de négocier de bonne foi ?

Tant l'employeur que le syndicat ont l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi (Québec, 2020a: art. 53). L'un des éléments fondamentaux de l'obligation de négocier de bonne foi consiste

en l'obligation de tenir des rencontres et de consacrer du temps au processus (*Health Services and Support c. Colombie-Britannique*, 2007). Cependant, cela ne signifie pas l'obligation d'en arriver à une entente. Une partie sera donc en faute si elle refuse de s'asseoir à la table de négociation et de considérer sérieusement les arguments de l'autre, d'expliquer ses positions, ou si elle manœuvre de façon à éviter la conclusion d'une entente.

Elle ne sera pas en défaut non plus si elle négocie de façon serrée ou si elle maintient des positions fermes (*Association des juristes de l'État c. Québec*, 2012). Les parties restent, en effet, libres d'adopter une « ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes » (*Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des relations du travail (N.-É.) et autre*, 1983). Une partie peut évidemment aussi décider de rompre les négociations si elle considère être à un point où la poursuite des discussions serait vaine. Pour en arriver là, encore faut-il avoir préalablement eu un véritable dialogue. Par ailleurs, un employeur ne peut pas refuser de négocier avec le syndicat en raison d'une dispute interne dans son regroupement patronal (*Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) et Comité patronal de négociation de la Commission scolaire Kativik*, 2016).

Le *Code* prévoit des recours tant pénaux que civils, en vertu des pouvoirs d'ordonnance du TAT, pour forcer

# 3

## LES OBLIGATIONS ET LES RECOURS LORS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ainsi l'employeur à négocier (Québec, 2020a: art. 141).

### L'employeur peut-il négocier directement ou individuellement avec les salariées et les salariés ?

Un employeur ne peut pas négocier sur une question touchant les conditions de travail directement avec ses salariées et ses salariés, puisque la négociation des conditions de travail est au cœur du mandat syndical. Par exemple, il ne peut pas communiquer une offre directement à ses salariées et ses salariés sans la présenter au syndicat ni négocier une entente individuelle concernant le salaire avec une salariée ou un salarié sans l'accord du syndicat. Un employeur ne peut pas non plus tenter de discréditer le syndicat auprès de ses membres lors des négociations. De plus, puisque le rôle d'agent négociateur appartient au syndicat, un employeur ne peut pas mener un sondage auprès des personnes salariées afin de s'informer sur les enjeux collectifs qui les préoccupent (*Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (CSN) et Corporation d'Urgences-santé*, 2020).

Cependant, toutes les communications d'un employeur avec ses salariés ne constituent pas nécessairement une ingérence dans les affaires syndicales. Ce sont le contexte, le contenu et les conséquences de ces communications qui permettent de tracer la délicate ligne entre l'exercice de la liberté d'expression et l'interdiction que comporte le *Code (Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Sainte Béatrix (Municipalité)*, 2004; *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal c. Université du Québec à Montréal*, 2022). L'employeur doit être neutre et ne pas nuire au syndicat dans ses communications. Le TAT est particulièrement sévère envers les employeurs durant la phase de négociation.

Dans le cas où un employeur tente de négocier directement avec les salariées et les salariés ou s'il communique avec eux afin de nuire au syndicat, ces actes peuvent être qualifiés d'entraves. Même si l'entrave est mineure, elle demeure illégale (*Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006). Le *Code* prévoit des recours pour faire cesser l'entrave (Québec, 2020a: art. 12 et 143).

D'ailleurs, en 2021, le ministre de la Santé, Christian Dubé, a, lors d'une conférence de presse concernant l'urgence sanitaire, attaqué violemment les syndicats de la santé. Le ministre les a accusés publiquement de favoriser les délégués et déléguées syndicaux et n'a pas hésité à s'adresser directement aux membres afin de critiquer le travail syndical. Le TAT, saisi d'une plainte pour entrave qui portait notamment sur les propos du ministre, a conclu qu'il s'agissait effectivement d'une entrave aux activités syndicales qui allait à l'encontre du *Code*:

[236] En l'espèce, les propos dénigrants tenus par le ministre constituent sans équivoque des gestes d'entrave à l'action syndicale. Le fait d'afficher publiquement ses opinions négatives sur les associations en ne soulevant que la seule question des libérations syndicales révèle une intention d'entraver l'action syndicale qui ne peut être protégée par l'immunité invoquée relative aux actes accomplis de bonne foi.

[237] Rien dans les circonstances décrites ne justifie de tels propos qui ont par ailleurs suscité grogne, insatisfaction et opprobre (*Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)*, 2022).



### Le gouvernement peut-il recourir à une loi spéciale en vue d'imposer une convention collective ?

Historiquement et théoriquement, oui. Le gouvernement peut légiférer par loi spéciale lors d'une impasse et imposer les conditions de travail. Une des dernières lois spéciales imposant unilatéralement des conditions de travail aux secteurs public et parapublic date de 2005. Mais comme nous l'avons mentionné dans la section sur le droit d'association du présent guide, la jurisprudence a depuis évolué en faveur des syndicats et des personnes syndiquées. L'imposition d'une loi comme celle de 2005 paraît de moins en moins possible, compte tenu des plus récents développements.

Lors de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Québec a utilisé un outil législatif exceptionnel afin de modifier unilatéralement les conditions de travail des personnes salariées travaillant principalement dans le secteur de la santé et de l'éducation.

Il s'agissait des pouvoirs découlant de l'état d'urgence prévu par la *Loi sur la santé publique* (Québec, 2022). Ces changements unilatéraux aux conditions de travail ne pouvaient être que temporaires et devaient être justifiés par un impératif de santé publique. L'état d'urgence ne pouvait donc pas être un prétexte permettant au gouvernement de modifier à sa guise les conditions de travail.

Or, à la suite des abus constatés autour de la prise de certains décrets, les organisations syndicales ont déposé une plainte alléguant que le comportement du gouvernement constituait une entrave aux activités syndicales. Par la suite, le TAT, dans une décision historique, a reconnu que le comportement du gouvernement dans l'annonce de certaines mesures et dans la prise de certaines mesures découlant de l'état d'urgence a constitué une entrave aux activités syndicales (*Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)*, 2022).

# 4

## LES MOYENS DE PRESSION



## 4.1 / LE PIQUETAGE

Le piquetage est généralement défini comme étant la présence de salariés près du lieu de travail ou à quelque autre endroit utile pour manifester leur insatisfaction, pour tenter d'obtenir ou de transmettre de l'information à ce sujet ou pour persuader l'employeur, les autres salariées et salariés ou le public de la justesse de leurs demandes et les inciter à les soutenir.

### Comment le piquetage doit-il se dérouler ?

Le piquetage doit demeurer pacifique. Les salariées et salariés doivent donc éviter toute forme d'intimidation, de violence, de vandalisme ou d'obstruction. Bref, aucun délit ne peut être toléré. Le principe du piquetage veut qu'il produise des effets. Ainsi, il est normal qu'une ligne de piquetage soit visible ou bruyante, mais toujours dans les limites du raisonnable. Les piqueteuses et les piqueteurs ont aussi le droit de distribuer des tracts et de discuter avec les personnes désirant franchir la ligne, mais n'ont pas le droit de leur bloquer l'accès ou de restreindre les mouvements des tiers.

### Qui peut franchir la ligne de piquetage ?

En principe, la ligne de piquetage n'a pas pour objectif de bloquer l'accès à l'établissement puisque le Code prévoit déjà l'interdiction pour l'employeur de recourir à des briseuses et des briseurs de grève. La ligne de piquetage a donc plutôt un objectif de visibilité et d'information, et constitue un exercice de la liberté d'expression des grévistes. Elle est là pour faire savoir à l'employeur ainsi qu'à la population de manière générale qu'un conflit de travail existe. Ainsi, toute personne demandant l'accès à l'établissement pourra franchir la ligne de piquetage.

Bien évidemment, les grévistes ne la franchiront pas, et encore moins des briseuses et des briseurs de grève. De même, par solidarité syndicale, les membres d'unités d'accréditation qui ne sont pas en grève ne franchiront généralement pas la ligne de piquetage. Elles ou ils devront se référer à leur supérieur immédiat ou à un autre gestionnaire s'ils considèrent ne pas pouvoir entrer au travail. L'obligation d'une personne non-gréviste est de se présenter au travail, d'aviser une représentante ou un représentant de l'employeur que l'accès lui est interdit et d'attendre les consignes. Si elle juge que sa sécurité est compromise, elle devra en aviser l'employeur. L'employeur ne peut pas forcer ses salariées et ses salariés non-grévistes à affronter les grévistes pour accéder au lieu de travail.

Il pourrait arriver qu'une travailleuse ou un travailleur décide tout de même de franchir la ligne de piquetage. Les piqueteuses et les piqueteurs vont aborder cette personne pour l'informer des raisons qui les amènent à piqueter, mais ils ne peuvent pas l'empêcher d'avoir accès à l'établissement, ni restreindre ses mouvements.

# 4

## LES MOYENS DE PRESSION

### *Établissements de santé*

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, la situation est différente pour les salariées et les salariés assurant les services essentiels. Ils doivent nécessairement franchir la ligne de piquetage pour assurer ces services et ne doivent pas, pour des questions de santé et de sécurité, ralentir l'accès aux usagers ni l'obstruer.

### *Établissements d'enseignement*

Dans les centres de services scolaires, les directions ont souvent tendance à fermer les établissements durant les jours de grève. Ainsi, les seules personnes qui auraient à franchir la ligne de piquetage sont les cadres ou des tiers, comme des livreurs. Les piqueteuses et les piqueteurs peuvent donc aborder ces personnes afin de les sensibiliser à leur cause, mais ne peuvent pas leur bloquer l'accès à l'établissement. Il en est de même pour les bureaux administratifs.

### **Où peut-on piqueter ?**

L'employeur a le droit d'interdire le piquetage dans son établissement ou sur ses terrains. C'est un principe qui découle de son droit de propriété, et c'est pour cela que les lignes de piquetage se retrouvent généralement sur les trottoirs, près de l'entrée des établissements. L'objectif des grévistes étant la visibilité, ils se placent donc à des endroits stratégiques où les cadres, les employées et les employés ou les usagères et les usagers pourront les voir, mais sans jamais entraver l'accès à l'établissement.

Le piquetage secondaire, quant à lui, vise plutôt à mettre de la pression sur les « alliés » de l'entreprise ou de l'institution visée, par exemple sur ses clients ou ses fournisseurs. Cette forme de piquetage est moins présente dans le secteur public, et ce qui pourrait s'apparenter à du piquetage secondaire serait d'aller piqueter devant l'Assemblée nationale!

La troisième forme de piquetage vise quant à elle à mettre de la pression sur les dirigeants d'une entreprise ou sur les élus à la tête d'un organisme public et se fera donc aux abords de la résidence de l'un ou de plusieurs de ces élus. Cette forme de piquetage n'est pas strictement interdite, mais elle mènera nécessairement à une injonction afin de faire cesser ce qui constitue manifestement une atteinte à la vie privée de ces personnes et surtout de leur famille. La Cour pourrait choisir de limiter le piquetage au lieu de l'interdire complètement.

Le droit de propriété de l'employeur est clairement établi lorsqu'il s'agit d'une entreprise privée. La règle est la même lorsqu'on parle d'écoles ou d'établissements de santé. En effet, le fait que l'employeur soit une personne morale de droit public, c'est-à-dire une institution publique, ne change en rien le cadre juridique. D'ailleurs, un jugement récent de la Cour supérieure est venu confirmer à une société publique, soit la Société des casinos du Québec, le droit d'interdire le piquetage des employés sur ses terrains.

### *Établissements de santé*

Dans les établissements de santé, il est fréquent d'avoir une entente entre le syndicat et l'employeur afin que le piquetage se fasse sur le terrain de l'employeur. Cette entente s'explique souvent par le fait que le syndicat s'engage à répondre aux urgences médicales qui arrivent parfois de manière imprévue. Effectivement, si la distance entre la ligne de piquetage et l'établissement allonge le délai de réponse aux urgences, il est préférable de convenir d'un accord avec l'employeur afin de piqueter sur les terrains. Un tel accord découle d'un compromis entre le droit de piquetage des employés, le droit de propriété de l'employeur et la santé des usagers. Si malgré tout l'employeur refuse un tel compromis, il faut l'aviser qu'il sera responsable des délais encourus et du préjudice que les usagères et les usagers pourront subir.



### **Établissements d'enseignement**

En ce qui concerne les écoles, le piquetage pourrait avoir lieu sur le trottoir devant une école ou à proximité de celle-ci sur un coin de rue. À la veille d'une grève, les directions informent parfois les syndicats qu'elles ne toléreront aucune présence sur les terrains de l'école, incluant les cours d'école. Il faut donc respecter cette directive en déplaçant la ligne de piquetage sur les environs immédiats du terrain.

### **Tour de bureaux**

Si le local de l'employeur se trouve dans un édifice logeant plusieurs autres locataires (par exemple, un centre commercial ou une tour de bureaux), le piquetage devra être fait à l'extérieur, sur la propriété publique. Ainsi, le piquetage ne pourrait pas se faire à l'intérieur de la tour de bureaux ou du centre commercial, et les propriétaires, qui demeurent des tiers dans ce conflit, seraient en droit de demander le respect de leur droit de propriété.

### **Accès au stationnement**

Lors d'une grève, l'employeur pourrait interdire aux piqueteuses et aux piqueteurs de se trouver sur le stationnement usuel des employés ou de l'utiliser, s'il lui appartient. Les salariées et les salariés ne pourront donc pas stationner leurs véhicules à cet endroit. Par contre, si les personnes salariées versent un montant à l'employeur pour bénéficier de ce service, elles devraient réclamer le remboursement des frais de stationnement pour cette journée. Dans le cas où le stationnement appartient à un tiers, par exemple un centre commercial, c'est le tiers qui est en droit de décider s'il en permet l'accès ou non. Autrement dit, si le centre commercial demande à ce que les piqueteuses et les piqueteurs déplacent leurs véhicules, ils devront le faire. De plus, il faut aussi agir avec prudence dans ce cas, car le tiers pourrait prendre la décision unilatérale de faire remorquer les véhicules si le stationnement est réservé à la clientèle du centre commercial.

### **Qu'arrive-t-il si le piquetage se fait sur le terrain de l'employeur ?**

Il pourrait arriver que les piqueteuses et les piqueteurs se retrouvent sur le terrain de l'employeur ou sur une propriété privée logeant les locaux de l'employeur. Bien évidemment, lorsqu'ils sont informés de la situation, les piqueteuses et les piqueteurs doivent alors se déplacer hors des lieux. Toute personne représentant l'employeur ou agissant pour le compte de l'employeur, telle qu'un gardien de sécurité, peut demander aux piqueteuses et aux piqueteurs de libérer le terrain ou la propriété. Il se pourrait aussi que l'employeur fasse directement appel à la police.

### **Qu'arrive-t-il si les employées et les employés refusent de partir ?**

Si les salariées et les salariés refusent de déplacer la ligne de piquetage à l'extérieur de la propriété ou du terrain à la demande de l'employeur ou de ses représentants, il est possible que celui-ci ou ceux-ci sollicitent alors l'intervention de la police. Lorsque la police intervient, il est préférable qu'une personne désignée discute avec l'agente ou l'agent de police afin de prendre acte de la raison de son intervention. L'agente ou l'agent de police informera alors les piqueteuses et les piqueteurs qu'ils sont sur une propriété privée et qu'à la demande du propriétaire, ils doivent quitter les lieux. Les salariées et les salariés devront donc se déplacer paisiblement hors des lieux. Si les manifestantes et les manifestants refusent de partir, ils pourraient être sujets à des arrestations. Une injonction pourrait également être demandée.

# 4

## LES MOYENS DE PRESSION

### Qu'arrive-t-il si la police procède à des arrestations ?

Dans des cas extrêmes où la situation devait se dégrader lors de l'intervention des policiers, il est possible que ceux-ci procèdent à des arrestations. Si cela devait se produire, les règles de base à savoir sont les suivantes :

- Il ne faut pas résister à l'arrestation, ni agresser les policières ou les policiers (verbalement ou physiquement).
- Il ne faut absolument pas faire de déclaration, ni mettre en doute les agissements des policiers, ni tenter de s'expliquer. Toute parole de votre part pourra être retenue contre vous. La règle d'or est le silence absolu sur les événements. Il est important de comprendre que vous allez devoir vous identifier et donc discuter avec les policières ou les policiers, mais ne dites rien au sujet des événements.
- Lorsque les policières ou les policiers procèdent à des arrestations, ils ont l'obligation de vous lire vos droits. Un droit essentiel est celui de pouvoir discuter avec votre avocate ou votre avocat. Nous vous conseillons fortement d'appeler une ou un des avocats dont le nom et le numéro de téléphone vous seront fournis.
- Si vous rencontrez des enquêteuses ou des enquêteurs au poste de police, ne dites rien sur les événements et, même si vous n'avez rien à vous reprocher, ne tentez pas de les convaincre.

### Quels autres moyens l'employeur peut-il utiliser contre le piquetage ?

Comme nous l'avons expliqué, il est tout à fait normal qu'un piquetage soit dérangeant et qu'il attire l'attention. Ce n'est pas parce qu'un piquetage est dérangeant à cause de la distribution de tracts ou de bruits festifs qu'il devient pour autant non pacifique. Par contre, si des menaces sont proférées, si des

gestes violents surviennent ou encore si l'accès à l'établissement est volontairement entravé pour les usagers ou toute autre personne qui a le droit d'y accéder, l'employeur ou toute autre personne pourront déposer une plainte pour des activités qui pourraient alors être qualifiées de criminelles. De plus, l'employeur peut saisir les tribunaux afin d'obtenir une injonction visant à interdire aux salariées et aux salariés de s'adonner à certaines activités, à limiter le nombre de piqueteurs ou encore à interdire l'accès à certains endroits. Lorsqu'une injonction est en vigueur, toute violation pourra conduire à un outrage au tribunal.

### Qu'arrive-t-il si une personne se blesse sur la ligne de piquetage ?

Si une ou un gréviste se blesse sur la ligne de piquetage, il ne s'agira pas d'un accident de travail. Un accident de travail est défini, dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), comme « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle (Québec, 2020e : art. 2) ». Il est certain qu'un accident qui surviendrait sur une ligne de piquetage ne surviendrait pas « par le fait du travail », considérant que la grève constitue, au sens du *Code*, un arrêt concerté de travail. Il serait aussi difficile de faire accepter que l'accident soit survenu « à l'occasion du travail », pour la même raison, d'autant plus que l'employeur a en main un avis de grève en bonne et due forme et qu'il est facile pour lui de démontrer que la grève ne lui est pas utile.

Il en serait autrement si une personne non gréviste subissait un accident en raison d'un événement se produisant sur une ligne de piquetage ou lors de la grève d'autres salariés. Dans un tel cas, l'accident pourrait être considéré comme « à l'occasion du travail », selon les circonstances.



## 4.2 / LES ACTIONS DE VISIBILITÉ

Plusieurs moyens peuvent être mis en place par les organisations syndicales afin de sensibiliser l'employeur et la population à leurs demandes en plus de contribuer à un sentiment d'appartenance. Il est important de mentionner que les actions de visibilité font partie de la liberté d'expression, qui est consacrée dans les chartes. Toutefois, il faut aussi prendre en considération que la liberté d'expression n'est pas absolue, et certaines actions abusives pourraient entraîner la responsabilité civile ou pénale du syndicat et de ses membres.

### Le port de macaron, chandail ou autre insigne

Les tribunaux sont généralement d'avis que le port d'un chandail ou d'un macaron est protégé par la liberté d'expression, et toute limitation à ce droit, particulièrement en contexte de négociation collective, pourrait constituer une atteinte (*Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) c. Laplante*, 2016; *British Columbia Teachers' Federation v. British Columbia Public School Employers' Association*, 2013). Toutefois, certaines conditions s'appliquent au message véhiculé: il doit être non-violent, il ne doit pas ternir l'image (*Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2017) de l'employeur ni être diffamatoire, et le fait de porter le message ne doit pas contrevenir à une règle en matière de santé ou de sécurité au travail.

# 4

## LES MOYENS DE PRESSION

Les mêmes règles s'appliquent lorsqu'il s'agit de modifier l'uniforme réglementaire de l'employeur. La plupart des arbitres conviennent que la modification de l'uniforme, par exemple le port du jean pour les facteurs (*Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2013) ou de bottes de cow-boy pour les policiers (*Châteauguay (Ville) c. Fraternité des policiers de Châteauguay inc.*, 2014), doit être protégée en vertu de la liberté d'expression lorsque cette modification survient au cours de la période de négociation collective. Par contre, lorsque cette question est abordée en dehors de la période de négociation, en période de paix industrielle, l'utilisation d'un moyen de pression qui contrevient à la convention collective, soit la modification de l'uniforme obligatoire, peut être considérée comme illégale et ne portant pas atteinte à la liberté d'association et à la liberté d'expression (*Corporation d'Urgences-Santé de la région de Montréal Métropolitain c. Syndicat du préhospitalier-CSN*, 2022).

En matière de services essentiels, les décisions ont tendance à être plus nuancées. Par exemple, dans une décision de 2016, la Commission des services essentiels a jugé que «le non-port de la carte d'identité était susceptible de causer un préjudice à la population» (*Syndicat des professionnels(les) en santé du Lac des Deux-Montagnes (FIQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2016) et a conséquemment ordonné que cesse ce moyen de pression. Dans une autre décision, le fait pour les constables spéciaux de ne pas porter leur uniforme réglementaire a été jugé comme pouvant mettre la santé et la sécurité du public en danger (*Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2017).

### L'utilisation du courriel de l'employeur

La légalité de l'utilisation du courriel de l'employeur pour véhiculer des messages syndicaux est un sujet de jurisprudence controversé. L'inclusion de messages syndicaux à la fin des courriels, lors d'une période de négociation de la convention collective, a été reconnue comme valide dans quelques décisions (*Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, 2019; *Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal et Montréal (Ville de)*, 2015). Cependant, le texte syndical ajouté à la fin du courriel doit être distinct tant par son emplacement que par son contenu afin que le destinataire puisse comprendre qu'il ne s'agit pas d'un message ni d'une position de l'employeur. Bien sûr, le message ne doit pas non plus outrepasser les limites usuelles de la liberté d'expression, par exemple en étant menaçant.

### La distribution de tracts

À plusieurs reprises, la Cour suprême a reconnu que les organisations syndicales ont le droit de faire connaître leurs revendications au grand public. La distribution de tracts fait donc partie de la liberté d'expression des organisations syndicales (*T.U.A.C., section locale 1518, c. KMart Canada Ltd.*, 1999: par. 28).

Par contre, certaines conditions doivent être respectées lorsque les tracts sont remis en main propre:

- Le message communiqué par le tract doit être exact, non diffamatoire ni illicite, et ne doit pas inciter les gens à accomplir des actes illicites.
- La distribution des tracts doit se dérouler sans coercition ni intimidation, soit dans la façon dont les tracts sont remis, soit par la présence d'un nombre trop grand de personnes.
- La distribution de tracts ne doit pas entraver indûment l'entrée ni la sortie des lieux de l'opération.
- La distribution de tracts ne doit pas empêcher les employés et les employés d'établissements tiers de travailler ni perturber d'autres relations contractuelles avec les fournisseurs des

établissements tiers.

Comme tout droit prévu à la *Charte*, celui-ci n'est pas absolu et peut être limité par certaines règles de droit. Entre autres, il doit s'exercer conformément aux règlements municipaux qui régissent la distribution ou l'affichage des tracts sur les lieux publics. Il est donc de la responsabilité de chaque syndicat affilié de prendre connaissance des règlements municipaux et de s'assurer que la distribution de tracts est permise. À titre d'exemple, l'arrondissement Ville-Marie à Montréal interdit de déposer tout papier sur un véhicule stationné sur le domaine public, sauf un constat d'infraction (Ville de Montréal, 2019 : art. 47).

## Le marquage à la craie

Le fait d'écrire à la craie sur un bien public tel qu'un trottoir n'est pas un méfait (*R. c. Quickfall*, 1993). Cependant, cette interprétation ne vise que les biens dits publics, c'est-à-dire la propriété publique et non pas les propriétés des administrations publiques (par exemple, une école d'un centre de services scolaire). Aussi, si le marquage à la craie sur le trottoir n'est pas un acte criminel, cela demeure incertain s'il est fait sur l'asphalte d'une rue et qu'il compromet ainsi la sécurité routière, par exemple en cachant une signalisation. Il en serait de même pour le marquage à la craie sur un mur s'il devenait difficile de l'enlever par l'écoulement du temps ou par sa localisation.

Dans la mesure où le marquage se fait sur le trottoir d'une municipalité, cela ne sera pas vu comme un geste criminel. Par contre, si le marquage se fait sur une propriété, que ce soit l'entrée de l'école ou la cour d'école, il pourrait s'agir d'un méfait au sens du *Code criminel* s'il entraîne des dommages, puisque la Cour d'appel fait la distinction entre un bien public et un bien privé. Même si le geste n'était pas considéré comme un acte criminel, il pourrait entraîner la responsabilité civile de l'auteur puisque la jouissance paisible du bien en serait affectée. Une école pourrait décider de faire effacer l'inscription aux frais de l'auteur ou du syndicat et même,

théoriquement, tenter un recours.

Finalement, il faut vérifier les règlements municipaux afin d'éviter que les auteures et auteurs des gestes se voient remettre des avis d'infraction à un tel règlement, s'il existe.

## Les déploiements de banderoles sur les infrastructures publiques

Il arrive parfois que les syndicats désirent déployer des banderoles plus ou moins grandes pour attirer l'attention sur leurs demandes, ce qu'on appelle communément le *drop* de banderole. En principe, le fait d'installer des banderoles est légal, mais les circonstances pourraient faire en sorte que ce geste tende vers l'illégalité.

En effet, dans la mesure où la banderole est tenue par des personnes, cette action pourra être menée dans la plupart des endroits si cela est sécuritaire et qu'elle n'entrave pas le libre passage des gens. Par exemple, il serait possible de le faire sur un viaduc ou au bord d'un boulevard. Par contre, si le déploiement de banderole se fait sur une propriété privée ou sur une infrastructure, cela pourrait conduire à des accusations de méfaits publics. Nous n'avons qu'à citer l'exemple de Greenpeace, qui avait installé une banderole sur le stade olympique, ce qui avait conduit à des accusations. Par ailleurs, certains lieux ne sont pas accessibles aux piétons, comme les infrastructures autoroutières; il n'est donc pas possible de s'y arrêter pour déployer une banderole.

De plus, dans tous les cas, il faut vérifier la réglementation municipale, qui pourrait interdire l'installation ou le déploiement de banderoles en certains lieux et dans certaines circonstances. Aussi, si des dommages sont causés lors de l'opération, des réclamations pourraient être effectuées par la ou le propriétaire du lieu où se trouve la banderole ou du bien auquel elle est accrochée.

# 4

## LES MOYENS DE PRESSION

### L'utilisation massive d'autocollants

L'utilisation massive d'autocollants sur le mobilier de l'employeur est un moyen de pression qui a l'avantage d'être simple tout en rendant très visible le message syndical. Il est utilisé autant en temps de grève qu'à d'autres moments de la négociation. Ce moyen a notamment été utilisé par les ambulanciers, les policiers (*Fraternité des policiers et policières de Richelieu Saint-Laurent c. Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent, 2020*), les chauffeurs d'autobus et les pompiers, qui ont tapissé les véhicules d'autocollants.

Cette action n'est pas en soi interdite, mais un employeur peut tenter d'obtenir une injonction pour que cesse ce moyen de pression s'il est capable de prouver que, de toute évidence, la pose des autocollants cause des torts irréparables qui rendent

l'action du tribunal urgente (*Corporation d'Urgences-santé c. Syndicat du préhospitalier - FSSS-CSN, 2017a*). L'employeur peut également soumettre sa demande à une ou un arbitre pour faire cesser cette action syndicale (*Corporation d'Urgences-santé et Syndicat du préhospitalier FSSS-CSN, 2017b*; *Ville de Montréal (SPVM) c. Fraternité des policiers et policières de Montréal, 2016*). Lorsque l'adhésif des autocollants utilisés rend leur retrait difficile ou que leur utilisation a endommagé des biens de l'employeur, il est possible pour ce dernier d'intenter une procédure pour dommages et intérêts afin de se faire rembourser les frais de nettoyage ou de remise en état (*Syndicat des Paramédics de l'Estrie-CSN et Ambulance de l'Estrie inc., 2016*; *Montréal (Ville) c. Association des pompiers de Montréal inc., 2000*). L'utilisation des autocollants qui dégradent les biens publics pourrait aussi être considérée comme une forme de méfait au sens du *Code criminel*.

### 4.3 / LES AUTRES MOYENS DE PRESSION

#### 4.3.1 Les manifestations

La liberté d'expression et de réunion pacifique est protégée par les chartes et inclut le droit de manifester. Ce droit est fondamental et est reconnu aussi dans le droit international. Au Canada et au Québec, il ne peut être restreint que dans les limites qui sont acceptables pour notre société démocratique.

Certaines municipalités ont aussi une réglementation qui encadre le droit de manifester. Elles peuvent notamment exiger des personnes qui manifestent qu'elles le fassent à visage découvert ou qu'elles fournissent leur itinéraire. Bon nombre de ces règlements ont été invalidés par les tribunaux sur la base qu'ils enfreignent des droits constitutionnels à un point injustifié démocratiquement (Mathieu, 2019). D'ailleurs, un guide intéressant portant sur le sujet a été produit conjointement par la Ligue des droits et libertés et le Service aux collectivités de l'UQAM (Lemondé, 2019).

Étant donné que la liberté de manifestation est un

principe fondamental reconnu dans notre société, un syndicat pourra organiser une multitude d'actions de visibilité et de contestation. Le fait qu'une manifestation occupe l'espace public et que conséquemment la circulation est perturbée ne la rend pas en soi illégale ni moins légitime. Bien évidemment, en vertu du *Code criminel*, il est possible qu'une manifestation soit déclarée illégale parce que des gestes de violence sont commis. C'est pour cela qu'il faut s'assurer d'avoir un service d'ordre: pour éviter tout débordement. Par ailleurs, le fait qu'une manifestation se déroule dans le contexte d'une grève illégale n'a aucune incidence sur sa légalité (*Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, section locale 301) c. Coll, 2009*).

### 4.3.2 La désobéissance civile

La désobéissance civile est parfois utilisée comme moyen de pression par un syndicat. Ces moyens d'action politique sont par définition illégaux, contraires aux règles du droit civil, du droit pénal et parfois du droit criminel. La désobéissance civile est le refus assumé et public de se soumettre à une loi, à un règlement, à une organisation, à une idéologie ou à un pouvoir jugé illégitime par ceux qui le contestent (Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec, 2017). Historiquement, le mouvement de désobéissance civile a permis de sensibiliser les gens à plusieurs causes ou de faire avancer celles-ci, notamment l'indépendance de plusieurs nations, le droit de vote des femmes, l'accès à l'avortement, la fin de l'apartheid et de la ségrégation.

### 4.3.3 Les actions de type « mobilisation éclair »

Une mobilisation éclair (*flash mob*) consiste à réunir spontanément des personnes pour exercer une action de visibilité. Il s'agit donc d'une manifestation spontanée, bien qu'elle puisse être planifiée, mais qui se distingue de l'occupation de lieux puisqu'elle a un caractère éphémère. Les organisatrices et les organisateurs annoncent alors le point de rendez-vous au dernier moment. La mobilisation éclair ne doit pas inclure des gestes illégaux tels que du vandalisme ou des méfaits.

### 4.3.4 L'occupation de lieux

L'occupation des lieux privés ou publics (*sit-in*) est une action à la fois de visibilité et de perturbation. Selon le lieu choisi, le cadre d'analyse légale changera.

#### Occupation des lieux publics

Par lieux publics, nous entendons ceux du domaine public, c'est-à-dire les parcs, les rues, les trottoirs. Les édifices publics ne font pas partie de cette définition.

Il est possible d'obtenir un permis pour l'occupation de la plupart des lieux publics. Cependant, comme pour le cas d'une manifestation, le droit à la liberté d'expression et de réunion pacifique permet aux personnes d'occuper l'espace public pour faire valoir

leurs revendications sans formalités administratives abusives ou qui dépassent ce qui est tolérable dans le cadre d'une société démocratique.

#### Occupation des lieux privés

Par lieux privés, nous entendons les propriétés des personnes, des personnes morales ainsi que des personnes morales de droit public, comme les établissements de santé et les centres de services scolaires.

L'occupation de lieux privés est plus problématique d'un point de vue légal que l'occupation de lieux publics. À titre d'exemple, certains syndicats locaux ont organisé une occupation des lieux dans le bureau de leur député ou ceux de l'employeur, ce qui n'est pas permis.

La prise de possession d'un lieu sans droit et d'une manière susceptible de causer une violation de la paix est une infraction au sens du *Code criminel*. Par contre, dans les faits, des accusations sont rarement portées contre les personnes ayant quitté les lieux d'une occupation et cessé le moyen de pression à la demande des policiers.

De plus, il n'y aura intervention policière que s'il y a une plainte de la part de la ou du propriétaire ou de l'occupante ou de l'occupant légitime des lieux. Ainsi, selon le contexte politique de l'occupation, le fait, par l'employeur, de faire appel aux services de police peut être plus problématique que de laisser l'action suivre son cours. C'est ainsi que, lors d'une occupation des bureaux de direction d'une université par des parents et leurs enfants, l'employeur a jugé qu'il était plus dommageable pour lui d'appeler la police que de tolérer l'action jusqu'à ce que les familles quittent les lieux d'elles-mêmes.

### 4.3.5 Le ralentissement du travail

Le ralentissement du travail est explicitement prohibé par le *Code* en toutes circonstances (Québec, 2020a: art. 108). Dès que l'employeur est privé « d'un apport global de travail » (*Brasseries Molson et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999, 2002*) en raison d'actions concertées de la part des salariés, il s'agit d'un ralentissement de travail illégal. Ce ralentissement peut prendre plusieurs formes.

# 4

## LES MOYENS DE PRESSION

Ainsi, l'action qui consiste à refuser en groupe de faire des heures supplémentaires a souvent été jugée comme un ralentissement illégal du travail puisque ce refus concerté crée des retards dans les activités de l'employeur (*Arcelormittal Mines Canada et Métallurgistes unis d'Amérique*, 2009; *Société de transport de Montréal et Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, 2019). Ce refus collectif de faire des heures supplémentaires peut aussi être qualifié de grève illégale. Dans le milieu de la santé, le TAT a conclu que le refus concerté des infirmières d'effectuer des heures supplémentaires obligatoires (aussi appelées TSO) constituait un moyen de pression illégal (*Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est c. FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est*, 2021)<sup>4</sup>.

Prendre des pauses plus longues, exécuter le travail plus lentement ou refuser de faire des tâches habituelles comme moyen de pression collectif sont également tous des actes qui peuvent être considérés comme des ralentissements de travail illégaux.

Plusieurs autres moyens de pression peuvent être mis en place par les organisations syndicales. Par exemple, au cours de la ronde de négociations 2015, les syndicats affiliés à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSECSQ) avaient retardé la préparation des bulletins ou prolongé les pauses et les récréations afin de faire pression à un moment stratégique de la négociation. Or, les commissions scolaires ont rapidement contesté ces moyens devant la Commission des relations du travail (CRT) en invoquant que ces mesures portaient atteinte à un service auquel le public a droit, ce qui contreviendrait au *Code* (Québec, 2020a: art. 116). Les commissions scolaires ont eu gain de cause en première instance, mais la Centrale a poursuivi le recours en contestant la constitutionnalité de cet article du *Code*, au motif

qu'il porte une atteinte substantielle à la liberté d'association des associations syndicales en les empêchant d'exercer démocratiquement et librement le choix des activités de pression à exercer, ce qui mine le rapport de force dans leur négociation avec l'État employeur. Le dossier suit son cours devant la Cour supérieure.

Aussi, lors de la ronde de négociations 2020, la très grande majorité des organisations syndicales, bien que ne faisant pas front commun, ont décidé d'organiser des actions communes pour souligner le fait que les travailleuses et travailleurs du secteur public étaient sans contrat de travail depuis un an. Le thème retenu était «Le 31 mars, on sonne l'alarme!». Les organisations invitaient leurs membres à faire sonner une alarme dans leur lieu de travail. Le CPN du secteur de la santé et des services sociaux, au nom de tous les employeurs du secteur de la santé, a saisi le TAT (division des services essentiels) d'une demande d'intervention en invoquant que faire sonner des alarmes dans des milieux de soins risquait de porter préjudice aux services de santé auxquels le public a droit. Lors de l'audience, les organisations syndicales ont précisé les balises dans lesquelles elles comptaient exercer ce moyen de visibilité, soit en utilisant une alarme de téléphone ou de montre uniquement réglée à un volume normal, dans les lieux où il n'y a pas d'usagères et usagers, pour une courte durée et au maximum quatre fois par quart de travail. Dans ces circonstances, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas de risque de porter préjudice aux services publics de santé auxquels les usagères et usagers ont droit tout en permettant aux travailleuses et aux travailleurs d'exercer leur droit à la liberté d'expression (*Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux c. Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec*

4 Décision confirmée en révision interne au TAT, *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est et FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est*, 2022.



# 5

## LA GRÈVE



# 5

## LA GRÈVE

– FIQ, 2021).

La grève est définie dans le *Code* comme étant « la cessation concertée de travail par un groupe de salariés » (Québec, 2020a: art. 1, par. g)). Le sens donné à l'expression « cessation de travail » ne requiert pas un arrêt total de la production et englobe une cessation partielle des activités (*Brasseries Molson et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999*, 2002). Même si une action se nomme « journée d'étude » ou « gel d'activités », s'il y a un arrêt de travail résultant de la volonté collective de suspendre l'exécution du travail, il s'agit alors d'une grève au sens de la loi.

De même, le fait d'exercer un droit individuel prévu à la convention collective de manière concertée pourrait aussi être qualifié de grève. C'est le cas par exemple si l'ensemble des salariées et salariés prennent leur pause en même temps afin de faire pression sur l'employeur (*Montréal (Ville) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301)*, 2015).

En ce qui concerne les RSE, la grève s'appelle « action concertée », mais produit le même résultat: un arrêt de travail.

### Quelle est la différence entre une grève légale et une grève illégale ?

Le droit de faire la grève n'existe pas en tout temps. Il n'est acquis qu'une fois franchies certaines étapes prévues par le régime de négociation propre au groupe de travailleurs et seulement si les formalités sont respectées. Le défaut de respecter les formalités pourrait rendre illégal l'exercice de la grève.

Pour être légale, la grève doit également être totale, c'est-à-dire que toutes les travailleuses et tous les travailleurs de l'unité visée par l'accréditation doivent cesser le travail. Par exemple, si l'unité vise tous les enseignants et enseignantes d'un centre de services scolaire, il ne peut y avoir une grève partielle de quelques écoles ou seulement du secteur du secondaire (*Cascades groupe papiers fins inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 174*, 2010; *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec inc.*, 2010; *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, 2012<sup>5</sup>).

La seule exception à cette règle vise le secteur de la santé quant au maintien des services essentiels visant à garantir la santé et la sécurité publique. Les règles des services essentiels auront pour effet de contraindre les travailleuses et les travailleurs à offrir un certain niveau minimal de travail pendant la grève.

### Quels sont les exemples de grèves illégales ?

Parmi les grèves considérées comme illégales, nous pouvons citer les suivantes :

- Une grève alors que la convention collective n'est pas échue et que les négociations n'ont pas commencé;
- Une grève surprise alors qu'aucun vote de grève n'a été pris;
- Une concertation des travailleuses et des travailleurs pour arriver tous en retard au travail;
- Une assemblée syndicale organisée pendant les heures de travail, sans préavis ni autorisation.

5 Appel accueilli, mais pour des motifs liés à la compétence de la Commission dans *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*.



### Quelles sont les conséquences d'une grève illégale ?

L'exercice d'une grève illégale peut entraîner plusieurs conséquences juridiques. Sur le plan des relations du travail, le *Code* prévoit des sanctions pénales pour quiconque déclare une grève illégale, la provoque ou y participe. Ces amendes peuvent aller jusqu'à 100 \$ par jour pour les travailleurs. Les pénalités sont plus sévères pour les dirigeants syndicaux et les syndicats (Québec, 2020a: art. 142). L'employeur pourra aussi exercer son droit de gérance en émettant des mesures administratives ou disciplinaires aux salariées et aux salariés qui participent à une grève illégale.

Sur le plan de la responsabilité civile, les salariées et les salariés en grève ou leur syndicat pourraient faire l'objet de poursuites pour les dommages causés par la grève. En effet, l'employeur touché par la grève illégale pourrait demander des dommages et intérêts pour les préjudices subis. De plus, bien que les cas soient rares, les tiers qui subissent directement les conséquences de la grève illégale peuvent entreprendre des recours juridiques, collectivement ou individuellement.

### *Conséquences des moyens de pression*

Pour en savoir plus concernant les conséquences des moyens de pression, veuillez vous référer au tableau de l'annexe II.

# 5

## LA GRÈVE

### 5.1 / LES FORMALITÉS POUR DÉCLENCHER LA GRÈVE

#### À quel moment le droit de grève est-il obtenu ?

Juridiquement, il y a une distinction entre le fait d'acquiescer le droit de grève et le fait de pouvoir l'exercer. Suivant les règles du *Code* et sous réserve des formalités que chaque secteur visé doit remplir, le principe général est que le droit à la grève est acquis 90 jours après l'envoi de l'avis de négociation (Québec, 2020a: art. 58). Par exemple, dans le secteur privé, si l'avis de négociation est envoyé au plus tôt, soit 90 jours avant l'échéance de la convention collective, alors le droit de grève sera acquis 90 jours plus tard, soit à l'expiration de la convention collective. Si par contre aucun avis n'est envoyé, alors le droit de grève sera acquis, par défaut, 90 jours après l'échéance.

De plus, pour tous les groupes de travailleurs, le droit de grève est conditionnel à l'obtention d'un mandat de grève qui doit être voté au scrutin secret par un vote majoritaire des membres du syndicat qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote (Québec, 2020a: art. 20.2). Cette règle vaut aussi pour les RSE (Québec, 2020c: art. 50).

Après avoir acquis le droit de grève, les syndicats devront s'assurer de pouvoir l'exercer en respectant les obligations édictées par le *Code*.

#### Quelles sont les obligations du syndicat quant à la tenue du vote pour le mandat de grève ?

Tant le *Code* que la *Loi sur la représentation* prévoient que le syndicat doit prendre les moyens nécessaires pour informer les membres de l'unité de négociation, au moins 48 heures à l'avance, de la tenue du scrutin secret pour le mandat de grève (*Syndicat des employés(es) des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi (CSN) c. Turcotte*, 2002). Les statuts et règlements des syndicats peuvent contenir des dispositions établissant des exigences supérieures au *Code* ou à la *Loi sur la représentation* quant au préavis à envoyer et à la majorité requise pour valider le mandat de grève. Cependant, en aucun cas les exigences ne peuvent être inférieures.

#### Qu'arrive-t-il si des membres contestent la légitimité du mandat de grève ?

Il pourrait arriver que des membres contestent la légitimité du mandat de grève, alléguant certaines irrégularités. Bien qu'il soit essentiel de respecter les exigences du *Code* quant à la tenue du scrutin secret et au calcul de la majorité nécessaire, le non-respect de ces exigences ne rend pas en soi la grève illégale (*Syndicat des employés(es) des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi (CSN) c. Turcotte*, 2002). Cependant, il est possible que le syndicat s'expose à des sanctions pénales en vertu de l'article 20.4 du *Code* ou de l'article 60 de la *Loi sur la représentation*, s'il y a non-respect de la procédure.

Notons aussi que l'employeur ne peut pas invoquer la bisbille interne d'un syndicat, le préavis écourté pour la tenue d'un vote de grève ou d'autres éléments qui concernent le fonctionnement interne du syndicat pour s'opposer à la grève. Autrement dit, les affaires du syndicat ne concernent que les personnes syndiquées.

## Quelles sont les formalités à respecter dans le secteur privé ?

Une fois que la grève votée au scrutin secret est déclenchée, le syndicat doit transmettre un avis au ministre du Travail en vertu de l'article 58.1 du *Code*. Cet avis est disponible en ligne (Québec. Secrétariat du travail, 2020), et le syndicat doit y indiquer le nombre de salariées et de salariés compris dans l'unité de négociation.

## Quelles sont les formalités propres aux secteurs public et parapublic qui n'ont pas d'obligation de maintien des services essentiels ?

Après avoir voté la grève au scrutin secret, les employées et les employés des secteurs public et parapublic doivent se soumettre à la procédure de médiation prévue à la loi 37 avant de pouvoir exercer leur droit de grève. Cette loi prévoit que la médiatrice ou le médiateur doit produire un rapport à la suite de la médiation. Ce n'est que 20 jours après la remise de ce rapport que le droit de grève pourra être exercé (Québec, 2020a: art. 111.11).

Le *Code* prévoit aussi qu'un avis préalable de sept jours ouvrables francs<sup>6</sup> doit être acheminé au ministre ainsi qu'à l'employeur (Québec, 2020a: art. 111.11). Une fois les délais respectés et l'avis envoyé, le syndicat pourra exercer son mandat de grève. Par contre, un même avis ne peut pas contenir plusieurs moments où le syndicat entend recourir à la grève (*Sherbrooke (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2729*, 2010). Autrement dit, il ne doit y avoir qu'une seule date de début de la grève dans l'avis. Ainsi, en cas de grève rotative, un avis différent devra être envoyé pour chaque journée de grève. Finalement, le *Code* prévoit que le délai entre deux périodes de grève doit être minimalement de sept jours ouvrables francs.

Il est aussi important de mentionner que c'est la date de réception de l'avis qui fait foi du respect du délai. Il est donc essentiel de conserver les pièces accusant réception des avis à des fins de preuve.

## Quelles sont les formalités propres aux secteurs qui doivent maintenir des services essentiels ?

Dans les secteurs qui doivent maintenir des services essentiels, soit particulièrement les établissements de santé, la grève ne peut être déclarée avant que le syndicat ait convenu d'une entente avec l'employeur sur le niveau de service à maintenir. À défaut d'entente, le syndicat doit transmettre au TAT, pour approbation, une liste prévoyant les services à maintenir en cas de grève, et le TAT évalue la suffisance des services prévus à la liste.

Une fois l'entente convenue, le syndicat pourra déclencher la grève selon les formalités des autres groupes des secteurs public et parapublic, c'est-à-dire après le délai de vingt jours qui suit la remise du rapport de la médiatrice ou du médiateur et avec un préavis de sept jours ouvrables francs.

## La fin de la grève et le retour au travail

Le droit de faire la grève cesse au moment de la conclusion d'une nouvelle convention collective (Québec, 2020a: art. 58), au moment où les parties soumettent leur différend à l'arbitrage ou lorsque les conditions de travail sont déterminées par une ou un arbitre dans le cas d'une première convention collective (Québec, 2020a: art. 93.5). Aux termes de la grève, il y a souvent lieu de préciser les conditions de retour au travail dans une entente: quand et comment la réintégration des salariés à leurs postes respectifs s'effectue. C'est ce qu'on appelle le «protocole de retour au travail».

L'employeur ne peut pas congédier une salariée ou un salarié pour avoir participé à la grève. S'il y a une mésentente sur le retour au travail d'une salariée ou d'un salarié, cette question pourra être déférée à l'arbitrage dans les six mois de la date où elle ou il aurait dû retrouver son emploi, comme s'il s'agissait d'un grief (Québec, 2020a: art. 110.1).

6 Voir dans la section Définitions.

## 5.2 / LES BRISEURS DE GRÈVE OU SCABS

À compter du moment où la grève est déclenchée, les dispositions anti-briseurs de grève du *Code* s'appliquent. Adoptées en 1977, ces dispositions empêchent un employeur en grève ou en lockout de faire appel à des travailleuses et à des travailleurs ne faisant pas partie de l'unité de négociation, c'est-à-dire des briseurs de grève. De façon générale, seuls certains cadres de l'établissement en grève peuvent effectuer le travail autrement fait par les employés en grève. Or, l'interdiction des briseurs de grève a été interprétée comme s'appliquant principalement à l'établissement physique, permettant ainsi à l'employeur, dans certaines circonstances, de recourir à des sous-traitantes ou sous-traitants ou à des briseuses ou briseurs de grève en dehors de l'établissement physique, notamment en télétravail.

### Notion d'établissement

L'interprétation restrictive de la notion d'établissement a ainsi permis d'affirmer que l'employeur est autorisé à faire effectuer le travail hors de l'établissement en grève, chez un sous-traitant par exemple (*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec*, 2011). Cependant, la nouvelle réalité du télétravail, mise en lumière par la pandémie, a amené les tribunaux à revoir la notion d'établissement prévue à l'article 109.1 du *Code*. La tendance jurisprudentielle récente a introduit le concept d'«établissement déployé», élargissant ainsi la notion d'«établissement» afin de reconnaître la composante physique, mais aussi une composante intellectuelle qui peut déborder des limites physiques de l'établissement. Dans la mesure où l'établissement de l'employeur se déploie et que les personnes salariées exécutent les mêmes tâches en télétravail que si elles se trouvaient dans l'établissement physique de

l'employeur, il conviendrait alors de retenir que ces personnes salariées exécutent leur travail au sein du même établissement. Si ce développement jurisprudentiel se confirme, la notion d'établissement sera donc interprétée de façon plus large et plus libéralement, permettant alors une meilleure protection du droit de grève et du rapport de force qui en découle (*Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN c. Coop Novago*, 2022<sup>7</sup>).

### L'utilisation de personnes cadres par l'employeur

L'employeur peut recourir aux services d'une personne cadre pour effectuer le travail des salariés en grève, mais uniquement si elle exerce habituellement et véritablement des fonctions de cadre et si elle a été embauchée avant le début de cette phase. Par la suite, l'employeur ne peut modifier le rapport de force en embauchant de nouvelles personnes cadres pour exécuter les fonctions de ces salariés (*Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Chartwell Appartements de Bordeaux résidence pour retraités*, 2019). Dans certaines circonstances, il est arrivé que les tribunaux autorisent un employeur à attribuer des postes cadres à des salariées et des salariés de l'unité d'accréditation en grève et que ces travailleurs effectuent les tâches des personnes en grève. Par contre, l'employeur aura le fardeau de démontrer que cette opération se fait dans le cours de ses opérations habituelles et qu'il ne cherche pas à contourner les dispositions anti-briseurs de grève (*Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ c. Commission des relations du travail*, 2014).

<sup>7</sup> Ces deux décisions font l'objet de pourvoi en contrôle judiciaire en Cour supérieure.

L'employeur peut aussi contrevenir aux dispositions anti-briseurs de grève pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens. Cependant, ce dernier devra démontrer que le risque de destruction ou de détérioration est probable, imminent et non pas purement hypothétique ou appréhendé. De plus, l'employeur doit agir de façon raisonnable et en faisant preuve de diligence pour éviter le plus possible de contrevenir aux dispositions anti-briseurs de grève (*Syndicat du personnel de soutien du Collège Ahuntsic (CSQ) c. Collège Ahuntsic*, 2021). Un tableau exposant les différentes situations se trouve à l'annexe I du présent guide.

### Le recours à des bénévoles par l'employeur

Le recours à des bénévoles n'est pas expressément interdit par le Code. Mais selon la jurisprudence, il doit s'inscrire à contre-courant du principe qu'il est interdit d'embaucher des briseuses et des briseurs de grève et doit donc être interprété de façon très restrictive (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 866 c. Matériaux spécialisés Louiseville inc.*, 2008). L'usage de faux bénévoles ne peut en aucun cas être toléré. De plus, les bénévoles ne doivent obtenir aucune contrepartie ni aucun avantage de quelque forme que ce soit en échange de leur travail (*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Volailles Marvid (CSN) et Volailles Marvid Canada inc.*, 2004).



# 5

## LA GRÈVE

### Les stagiaires et la main-d'œuvre indépendante

À moins de stipulation contraire dans la convention collective, les stagiaires ne font pas partie de l'unité d'accréditation et ne sont donc pas en grève. Cependant, il ne saurait être question que l'employeur procède à des embauches massives de stagiaires afin de contourner les dispositions anti-briseurs de grève.

Dans le cas de la main-d'œuvre indépendante, autrement dit le personnel d'agence de placement, ces personnes ne seront habituellement pas en grève puisqu'elles ne seront pas reconnues comme faisant partie de l'unité d'accréditation. Cela dit, le véritable employeur de ces salariés au sens du *Code* aux fins de la grève n'est pas toujours vu comme l'agence de placement. Un recours juridique est possible pour inclure ces personnes dans l'unité d'accréditation et faire reconnaître le véritable employeur au lieu

de l'agence de placement (*Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, 1997). Cette question doit cependant être traitée avant le déclenchement de la grève.

### Les recours contre les briseurs de grève

Si le syndicat a des raisons de croire que l'employeur a recours à des briseuses et des briseurs de grève ou à un stratagème quelconque, par exemple en utilisant illégalement du personnel d'une agence de placement, il est possible de demander une intervention rapide du TAT afin d'ordonner à l'employeur de cesser d'utiliser les services de ces personnes (*Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain - CSN c. 9006 6051 Québec inc.*, 2004). Le syndicat peut également demander l'intervention d'une enquêtrice ou d'un enquêteur du ministère du Travail afin de vérifier si l'employeur contrevient au *Code*.



## 5.3 / LES EFFETS D'UNE GRÈVE LÉGALE SUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS

### Qu'arrive-t-il à mon lien d'emploi ?

La personne salariée en grève conserve son lien d'emploi. Elle ne peut donc pas être considérée comme mise à pied temporairement aux fins de l'assurance-emploi. En effet, la personne salariée, même si elle est temporairement privée de travail, est toujours juridiquement rattachée à l'entreprise qui l'emploie (Québec, 2020a: art. 110). Conséquemment, dès la fin d'une grève, elle a le droit de retrouver son emploi de préférence à toute autre personne (Québec, 2020a: art. 110.1).

### Qu'arrive-t-il si je devais travailler lors de la journée de grève ?

La première conséquence directe de la grève est la coupure de salaire. Selon la maxime *no work, no pay*, les personnes en grève ne reçoivent pas de salaire. Cependant, certains syndicats peuvent avoir constitué un fonds de grève qui permettra d'indemniser en partie les personnes salariées.

### Cas particulier: le personnel enseignant dans les établissements scolaires publics et privés

Tous les enseignants et les enseignantes (réguliers, à temps partiel ou à la leçon) ayant une prestation de travail prévue sur 200 jours qui devaient travailler le jour de la grève, incluant les journées pédagogiques, verront leur salaire coupé sur la base de 1/200<sup>e</sup> de leur traitement annuel par jour de grève. La durée de la journée de travail prévue n'est pas prise en compte.

Cependant, si la grève est décrétée pour une demi-journée et que l'employeur maintient les services pour l'autre demi-journée, la coupure de traitement représentera 1/400<sup>e</sup> du traitement annuel. Mais dans la pratique, il est monnaie courante que l'employeur décrète un lockout pour l'autre demi-journée, et cela conduira donc à une coupure de traitement de 1/200<sup>e</sup> pour la journée. Par ailleurs, il faut aussi vérifier si des arrangements locaux existent pour la gestion des coupures de traitement lors de journées de grève.

Dans les cas des personnes salariées à temps partiel ayant une prestation de travail prévue sur moins de 200 jours, il y aura une coupure d'une journée par rapport au nombre de jours prévus au contrat.

### Cas particulier: le secteur des RSE

En réponse à une action concertée qui implique une cessation de la prestation de travail, le ministère de la Famille pourra diminuer la subvention ou cesser de la verser, conformément à la *Loi sur la représentation* (Québec, 2020c: art. 52). La diminution de la subvention se fait par l'émission d'une instruction aux bureaux coordonnateurs, mais elle doit être proportionnelle à la durée de la grève (*Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord, Rive-Sud (CSQ) c. Québec (Famille)*, 2012). Par exemple, le ministère de la Famille ne pourra pas ordonner une diminution de la subvention équivalente à deux jours de travail pour chaque journée de grève.

8 À noter qu'en avril 2021, les écoles étaient ouvertes et la très grande majorité des classes avaient lieu en présentiel.

# 5

## LA GRÈVE

### Qu'arrive-t-il si je ne devais pas travailler lors de la grève ?

Si la personne salariée ne devait fournir aucune prestation de travail lors de la grève, il n'y aura pas de coupure de traitement. Le *Code* protège les employés et les employées contre toute forme de représailles (Québec, 2020a: art. 14) pour l'exercice d'un droit qui y est prévu et, la grève en faisant partie, toute coupure de traitement injustifiée pourrait représenter une forme de représailles.

En ce qui concerne les enseignantes et les enseignants, tous les membres qui avaient effectué l'ensemble de leur tâche avant le déclenchement de la grève ne subiront pas de coupure de traitement (*Syndicat de l'enseignement du grand portage c. Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs*, 2016). L'employeur qui procède aux coupures de traitement doit donc prendre en considération les spécificités de chaque contrat de travail.

### Le centre de services scolaire peut-il transformer une journée pédagogique en journée de cours pour compenser une journée de grève ?

En 2016, une commission scolaire a tenté de transformer des journées pédagogiques en journées de classe pour compenser les journées de grève des enseignants. Après avoir émis une ordonnance de sauvegarde empêchant la commission scolaire d'agir de la sorte, le tribunal avait apparence d'entrave à la liberté d'association et à la négociation, vidant de son sens l'objectif recherché par la grève, l'arbitre Denis Nadeau a annulé la décision au fond. En vient à la conclusion que la convention collective ne permettait pas à l'employeur d'agir ainsi, cependant, il ne résulte finalement du régime syndical selon lequel la commission scolaire n'a fait violer la liberté d'association prévue à l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (*Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Commission scolaire des Premières Seigneuries*, 2016);

*Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Commission scolaire des Premières Seigneuries*, 2020). Toutefois, tout contexte nouveau nécessiterait une analyse des dispositions locales et de l'évolution du droit d'association, de négociation et de grève.

### Le centre de services scolaire peut-il modifier une journée de classe en présentiel en la transformant en une journée de classe à distance lors d'une journée de grève ?

En 2020, la pandémie de la COVID-19 aura eu des impacts marquants sur l'organisation scolaire et sur la façon d'enseigner. Au plus fort de la pandémie, l'enseignement à distance a fait son apparition dans les écoles du Québec.

En avril 2021<sup>8</sup>, les enseignantes et enseignants affiliés à la FSE-CSQ déclenchent une grève de courte durée; les classes devaient débuter à 9h30 au lieu de l'heure habituelle. Certains centres de services scolaires et certaines commissions scolaires ont décidé de transformer cette journée de classe en enseignement à distance. Les syndicats concernés ont contesté cette décision des employeurs. La prétention syndicale est que les employeurs ne pouvaient agir ainsi, car l'utilisation de l'enseignement à distance n'a été permise que dans le contexte de la pandémie et des pouvoirs extraordinaires conférés par l'urgence sanitaire. La partie patronale plaide que les centres de services scolaires et les commissions scolaires bénéficiaient d'un droit de gérance en matière d'imposition du téléenseignement ou de l'enseignement à distance. L'arbitre retient en grande partie la prétention de l'employeur, à savoir que rien n'empêche le téléenseignement, ni dans la *Loi sur l'instruction publique*, ni dans les conventions collectives. L'arbitre accueille cependant partiellement les griefs, constatant un manquement à l'obligation de consultation du syndicat. Ce débat n'est pas clos: il faudra surveiller les décisions des employeurs lors de prochaines grèves de courte durée (*Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu et als. et Centre*

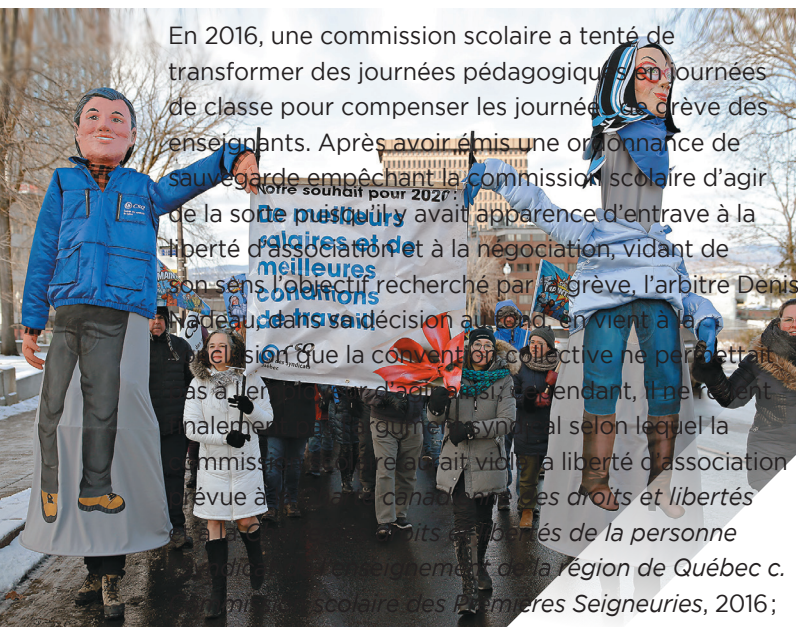


Photo Pascal Rattine

de services scolaire des Hautes-Rivières et als, 2021).

### Qu'arrive-t-il si je suis en invalidité ou malade lors d'une journée de grève ?

Le principe veut qu'une personne salariée ne puisse pas se prévaloir d'une journée de congé de maladie lors d'une grève tout simplement parce qu'elle aurait été en grève si elle n'avait pas été malade. Cependant, pour les invalidités qui ont une durée plus longue, certaines conventions collectives prévoient que, si une personne commence son congé avant le déclenchement de la grève, et sous certaines autres conditions propres à chaque convention collective, le traitement pourrait être maintenu. Par exemple, certaines conventions collectives peuvent prévoir que le versement des prestations pour un congé pour invalidité ayant débuté avant la grève se poursuivra durant celle-ci. Dans le cas d'une invalidité ayant débuté au cours de la grève, le congé d'invalidité commencera généralement au moment où la grève cessera et où la prestation normale de travail redeviendra la règle. Il est donc important de vérifier ce que la convention collective prévoit pour votre unité de négociation.

### Qu'arrive-t-il si je devais être en congé parental, de maternité, de paternité ou pour adoption lors de la journée de grève ?

Si un tel congé a débuté avant la grève, les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) auxquelles une personne a droit ne seront pas touchées. De même, si la convention collective prévoit que l'employeur verse des prestations en plus de celles du RQAP durant un tel congé, comme c'est souvent le cas dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, il n'y aura aucune coupure de traitement, et la rémunération continuera comme s'il n'y avait pas de grève.

Si la personne salariée commence son congé pendant la grève, les journées de grève pourraient avoir un effet mineur sur son taux de prestations du RQAP, et la personne pourrait ne pas recevoir la prestation supplémentaire versée par l'employeur dans les cas où une telle prestation est prévue dans la convention collective. Cependant, il est possible de réduire, voire d'annuler l'effet de la grève sur le taux de prestations du RQAP en demandant que soit appliqué l'article 31.2 du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale*, ce qui permet de déplacer la période de référence servant à calculer le montant des prestations.

### Qu'arrive-t-il si je reçois de l'assurance-salaire ou des indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lors de la journée de grève ?

En pratique, la personne qui reçoit des indemnités de la CNESST ou de la SAAQ en raison d'une lésion professionnelle devrait continuer de les recevoir malgré la grève. Toutefois, considérant certaines décisions des tribunaux administratifs, il est possible que la SAAQ et la CNESST cessent le versement des prestations. Dans la décision *Leblanc (Re)* de 2006, la Commission des lésions professionnelles (CLP) avait jugé que, puisque les employés et les employés

9 Toutefois, il est à noter qu'un arbitre de grief a déjà jugé que les membres de l'unité de négociation en grève qui s'étaient vu préautoriser des vacances pouvaient les utiliser lors des journées de grève légale plutôt que de les reporter : *Syndicat national des employés de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Commission des écoles catholiques de Montréal*, SAET 5176.

# 5

## LA GRÈVE

ne fournissent aucune prestation de travail, ils ne peuvent donc être exposés aux dangers que pourrait comporter leur travail, le déclenchement de la grève impliquant la décision de ne plus travailler. Ils n'avaient donc plus le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) pendant la grève.

Par contre, en ce qui a trait aux 14 premiers jours payables à la suite d'une lésion professionnelle, la grève n'aura aucun effet sur le calcul et le versement de cette indemnité. La CNESST résume bien l'approche prise à cet égard :

C'est la prestation normale de travail avant l'accident qui sert de base pour déterminer le nombre de jours payables, et ce peu importe qu'il y ait notamment, pendant les 14 premiers jours d'incapacité, des jours fériés, des vacances annuelles, des jours de grève ou de lockout, une fermeture d'usine ou de chantier, une mise à pied ou un congédiement. Ces facteurs ne doivent pas intervenir dans la détermination du nombre de jours payables (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail [CNESST], 2017).

### Qu'en est-il de la travailleuse qui est

#### en retrait préventif ?

Si la travailleuse ne s'était pas encore prévalu d'un retrait préventif, elle devra attendre la fin de la grève ou d'un lockout pour faire sa demande puisqu'il faut être au travail au moment de cette demande.

Si la travailleuse est en retrait préventif lors de la grève ou d'un lockout, elle pourrait alors voir le versement de son indemnité suspendu, considérant l'absence de danger à l'occasion de l'arrêt de travail (CNESST, 2018). Concrètement, il est possible que la CNESST renonce à interrompre le versement compte tenu des difficultés administratives associées à une telle suspension pour de courtes périodes.

6

# LES SERVICES ESSENTIELS



# 6

## LES SERVICES ESSENTIELS

### Qu'arrive-t-il si j'avais droit à un des congés spéciaux ?

À moins d'une clause spécifique prévoyant le contraire, il y aura une coupure de traitement si la personne avait planifié utiliser un des congés spéciaux prévus par la convention collective. Le fait qu'une convention collective prévoit des congés spéciaux «sans coupure de traitement» doit être interprété comme signifiant le fait d'avoir le droit de s'absenter du travail sans pénalité. Or, la personne salariée ayant droit à un congé spécial subira une coupure de traitement comme toutes les autres personnes salariées en grève et ne sera donc pas traitée sur le même pied d'égalité (*Syndicat de l'enseignement de la Jonquière c. Commission scolaire de la Jonquière*, 2016). Il en est de même pour les conventions collectives qui utilisent l'expression «la personne salariée reçoit une rémunération équivalant [...]».

### Qu'arrive-t-il si j'avais droit à des vacances,

## 5.4 / LE LOCKOUT

### Qu'est-ce que le lockout ?

Le lockout est défini dans le *Code* comme étant le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariées et de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariées et des salariés d'un autre employeur. Le lockout est donc pour l'employeur ce que la grève est pour les employés.

### À quel moment l'employeur peut-il décréter

### mais que je n'ai pas pu les prendre en raison de la grève ?

Le principe même des jours de vacances est de permettre à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement alors qu'elle aurait dû normalement fournir une prestation de travail. Or lors d'une journée de grève, toutes les personnes salariées sont obligatoirement en arrêt de travail. Dans ce contexte, la personne salariée n'a pas droit à des vacances lors d'une grève, même si celles-ci étaient préautorisées. Par contre, les droits acquis par une personne salariée avant le déclenchement de la grève ne sont pas anéantis par l'exercice de celle-ci. Ainsi, le droit aux vacances acquis avant la grève existe toujours une fois la grève terminée. La personne pourra donc reprendre ses vacances après la grève selon les modalités prévues à la convention collective<sup>9</sup>.

### un lockout ?

Le lockout est soumis aux mêmes exigences que la grève. Lorsque les personnes salariées acquièrent le droit de grève, l'employeur acquiert le droit de lockout (Québec, 2020a : art. 109). Cependant, dans les services publics, le lockout est strictement interdit à l'employeur lorsqu'il y a une nécessité de maintenir des services essentiels en cas de grève (Québec, 2020a : Québec, 2019).

### Quels sont les effets du lockout ?

Les effets du lockout sont les mêmes que pour la grève. Par exemple, les dispositions interdisant le recours aux briseurs de grève et aux coupures de salaires s'appliquent de la même manière.

Dans le secteur public, en éducation, il est fréquent de voir certains centres de services scolaires répondre par une demi-journée de lockout lorsque les travailleuses et les travailleurs déclenchent une demi-journée de grève. Cela leur permet de fermer complètement les écoles et d'éviter la gestion du transport scolaire.

## La fin du lockout

Lorsque l'employeur décrète la fin du lockout, les personnes salariées doivent retourner au travail, sans délai. De façon stratégique, afin de contrôler le retour au travail, la plupart des syndicats voteront une grève en même temps que le lockout de l'employeur.

Lorsqu'une grève est en voie de se concrétiser, il se pourrait alors que les parties en négociation soient obligées de maintenir des « services essentiels ». Cette notion, se retrouvant au *Code*, vise certaines catégories d'emplois et a pour objectif de protéger la sécurité du public en limitant les effets du droit de grève. La notion de services essentiels doit être restreinte à ce qui est strictement et véritablement essentiel à la protection de la santé et de la sécurité d'une partie de la population ou de son ensemble. Les personnes salariées seront alors tenues de maintenir un niveau déterminé de services permettant d'assurer la santé et la sécurité du public pendant la grève.

Le régime des services essentiels a fait l'objet d'une réforme importante en octobre 2019, à la suite d'une décision du TAT (*Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal – CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, 2017*) rendant inopérantes les anciennes dispositions sur les services essentiels qui ne respectaient pas le droit d'association des salariés. Les nouvelles dispositions du *Code* permettent aux syndicats et aux employeurs de mieux définir le niveau de service qui doit être offert à la population. Ainsi, pour le secteur de la santé, il n'est plus question de maintenir un niveau de service défini dans la loi, mais plutôt de négocier un niveau de service qui sera par la suite contrôlé par le TAT. De plus, la contribution des cadres au maintien des services essentiels ne fait plus de doute maintenant (*Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais – CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais, 2021*).

## Quelles sont les catégories d'emplois qui doivent maintenir des services essentiels lors d'une grève ?

Le *Code* prévoit deux grandes catégories d'emplois

# 6

## LES SERVICES ESSENTIELS

où des services essentiels doivent être maintenus lors d'une grève :

- **Les services publics** : ils sont énumérés à l'article 111.0.16 du *Code* et comprennent principalement les municipalités, certains établissements de santé qui ne font pas partie des secteurs public et parapublic, certaines entreprises de transport, les entreprises d'énergies, d'enlèvement des déchets et les services ambulanciers.
- **Les secteurs public et parapublic** : ils sont définis à l'article 111.2 du *Code* et comprennent principalement le gouvernement, ses ministères, les collèges, les commissions scolaires et les établissements visés dans la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Dans les secteurs public et parapublic, le maintien des services essentiels vise les services dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique dans les établissements visés, c'est-à-dire principalement les établissements de santé. Toutefois, depuis la réforme du régime des services essentiels, l'article 111.0.17 prévoit que le TAT, à sa propre initiative ou à la demande d'une entreprise, peut ordonner que cette dernière soit assujettie aux dispositions relatives aux services essentiels si elle est capable de démontrer que la santé ou la sécurité publique sont compromises (*SOS Violence conjugale c. Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC-CSQ), 2022*).

Bien qu'il soit compris dans la définition de secteurs public et parapublic, le domaine de l'éducation n'est



7

# LE MARAUDAGE



pas visé directement par les dispositions concernant le maintien des services essentiels. Les travailleuses et les travailleurs de l'éducation n'ont donc pas à maintenir un niveau de service lors d'une grève.

### La notion de « service auquel le public a droit »

Cependant, en dehors du contexte d'une grève, lors de l'exercice de moyens de pression, ces travailleuses et ces travailleurs pourraient être tenus d'offrir un « service auquel le public a droit ». Ce concept est mentionné aux articles 111.17 et 111.18 du *Code*, et permet au TAT de rendre une ordonnance enjoignant aux travailleuses et aux travailleurs de cesser leurs moyens de pression et d'offrir un plein service à la population. Une contestation judiciaire engagée par les syndicats de la Centrale est toujours en cours afin de limiter la portée de la notion de « service auquel le public a droit ». À suivre...

### Quelles sont les formalités qu'un syndicat assujéti au maintien des services essentiels doit remplir avant de pouvoir faire la grève ?

Un syndicat d'un établissement visé par le maintien des services essentiels doit négocier avec l'employeur les services qui seront maintenus lors d'une grève, conformément aux articles 111.10 et 111.10.1 du *Code*. Toute entente sur les services essentiels doit respecter les critères suivants :

- Les services essentiels doivent être répartis par unités de soins et catégories de soins ou de services.
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence doit être assuré, le cas échéant.
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement doit être assuré.

La négociation peut aussi se faire, le cas échéant, selon les paramètres convenus entre une fédération de syndicats et un comité provincial patronal. Toutefois, l'établissement de paramètres au niveau provincial n'est pas obligatoire et ne lie pas les parties locales, qui pourraient en décider autrement.

Les parties doivent négocier quelles catégories d'employés maintiendront des services ainsi que le niveau de service qui devra être donné. Il n'est donc plus question de maintenir un niveau prédéterminé comme auparavant, par exemple de 90 % dans un centre hospitalier de soins psychiatriques. Il se pourrait que certains services soient maintenant non essentiels puisqu'ils ne concernent pas la santé et la sécurité publique alors qu'auparavant un niveau de service devait être minimalement maintenu.

### Quelles sont les obligations des parties lors de la négociation des services essentiels ?

Les parties ont les mêmes obligations que lors de la

négociation d'une convention collective, c'est-à-dire qu'elles doivent agir avec diligence et bonne foi (Québec, 2020a: art. 111.21.1). Cette diligence et cette bonne foi sont d'autant plus importantes qu'il s'agit de préserver la santé et la sécurité publique, mais aussi de permettre aux personnes salariées d'exercer leur droit constitutionnel de faire la grève.

De plus, dans le cadre de cette négociation, l'employeur a l'obligation de transmettre toutes les informations pertinentes demandées par le syndicat concernant le maintien des services essentiels (Québec, 2020a: art. 111.10.2). L'employeur doit transmettre les informations dans les 10 jours ouvrables de la réception de la demande. Les informations demandées doivent être pertinentes à la négociation et peuvent notamment viser les listes des salariés, les noms des cadres et leur expérience afin de voir s'ils peuvent contribuer au maintien des services essentiels.

### **Qu'arrive-t-il si les parties ne s'entendent pas sur les services essentiels à maintenir ?**

Lorsque les négociations sur les services essentiels sont dans une impasse, le syndicat doit transmettre pour approbation une liste prévoyant les services essentiels à maintenir au TAT (Québec, 2020a: art. 111.10.3). Le TAT évaluera ensuite la suffisance des services, et les parties seront tenues d'assister à toute séance où elles sont convoquées (Québec, 2020a: art. 111.10.4). Le TAT approuvera ensuite la liste avec ou sans modification, et les parties devront s'y conformer. Le TAT a 90 jours suivant la réception d'une liste ou d'une entente pour statuer sur la suffisance de la liste (Québec, 2020a: art. 111.10.7).



### **Lors d'une grève, qu'arrive-t-il si le syndicat ne respecte pas l'entente ni la décision sur les services essentiels à maintenir ?**

Le TAT peut, en vertu de ses pouvoirs de redressement, rendre une ordonnance pour exiger le respect de l'entente ou de la liste concernant le maintien des services essentiels (Québec, 2020a: art. 111.17). Le non-respect de l'entente ou de la liste peut entraîner une infraction pénale en vertu du *Code* (Québec, 2020a: art. 146.2).

## Tableau résumé des dispositions sur les briseurs de grève

### Utilisation de la main-d'œuvre en cas de grève

Situation visée	Dans l'établissement en grève	Dans un autre établissement	Chez un autre employeur
Personne salariée membre de l'unité de négociation en grève	NON Art. 19.1c)	NON Art. 19.1d)	OUI Sous réserve de l'article 45 C.t.
Personne salariée employée dans l'établissement en grève, mais dans une autre unité de négociation qui n'est pas en grève	NON Art. 19.1g)	Oui	OUI Sous réserve de l'article 45 C.t.
Personne embauchée entre le jour où la phase de négociation débute et la fin de la grève	NON Art. 19.1a)	NON Art. 19.1a)	NON Art. 19.1a)
Personne à l'emploi d'un autre employeur	NON Art. 19.1b)	OUI Art. 19.1b)	OUI Sous réserve de l'article 45 C.t.
Personne salariée employée dans un autre établissement	NON Art. 19.1e)	OUI Art. 19.1e)	OUI Sous réserve de l'article 45 C.t.
Cadre employé dans l'établissement en grève	OUI Art. 19.1a)	OUI Art. 19.1f)	OUI Sous réserve de l'article 45 C.t.
Cadre employé dans un autre établissement	NON Art. 19.1f)	OUI Art. 19.1f)	OUI Sous réserve de l'article 45 C.t.

Source: FONTAINE, Léa (2019). *Le droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 3<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, vol. 1.

## Conséquences des moyens de pression

### Tableau synthèse – Conséquences possibles des moyens de pression

Type d'action	Convention collective	Autres dispositions
<b>Liberté d'expression</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annonces</li> <li>- Communiqués</li> <li>- Conférences de presse</li> <li>- Campagnes de cartes postales</li> <li>- Pétitions</li> <li>- Port d'un message (T-shirt, macarons)</li> <li>- Communications aux parents</li> </ul>	(Mesures disciplinaires)	Responsabilité civile en cas de diffamation <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (dignité) <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (liberté d'expression)
<b>Manifestation</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Locale</li> <li>- Nationale</li> <li>- Régionale</li> <li>- Avec ou sans libération syndicale</li> </ul>	Dispositions relatives aux libérations syndicales	Réglementation municipale Dispositions du <i>Code criminel</i> , le cas échéant
<b>Manifestation</b> Blocage de l'accès à un lieu autre qu'une installation d'un organisme du secteur public.	—	Responsabilité civile en cas de dommage Dispositions du <i>Code criminel</i> , le cas échéant
<b>Manifestation</b> Blocage de l'accès à une installation d'un organisme du service public (entrave de l'accès au siège social du centre de services scolaire; entrave de l'accès à une réunion du conseil des commissaires ou d'administration)	(Mesures disciplinaires)	Responsabilité civile en cas de dommage
<b>Manifestation</b> Avec soupe populaire (assemblée nationale, siège social, devant un hôtel), sans entrave	—	Réglementation municipale, le cas échéant Dispositions du <i>Code criminel</i> , le cas échéant
<b>Occupation</b>		
D'une installation d'un organisme du secteur public (ministère) Autre (hôtel, bureau de député)	—	Dispositions du <i>Code criminel</i> , le cas échéant
<b>Ralentissement du travail</b>		
Activation de la fonction <b>Renvoi</b> du système téléphonique vers le personnel-cadre	Mesures disciplinaires	Article 108 du Code du travail prohibant tout ralentissement en tout temps
Action tardive pour donner suite aux mandats	Mesures disciplinaires	—
Envois massifs de courriels	—	—
Prolongation de la durée des récréations	—	Recours au Conseil des services essentiels
Perturbation de la procédure de confection des bulletins	Griefs patronaux	Article 108 du <i>Code du travail</i> prohibant tout ralentissement en tout temps
Silence, refus de communiquer lors des réunions de personnel, perturbation des réunions	Mesures disciplinaires	Article 108 du <i>Code du travail</i> prohibant tout ralentissement en tout temps
Respect scrupuleux de l'horaire de travail	—	Article 108 du <i>Code du travail</i> prohibant tout ralentissement en tout temps

## Tableau synthèse – Conséquences possibles des moyens de pression (suite)

Type d'action	Convention collective	Autres dispositions
<b>Boycottage</b>		
Des comités paritaires	Répercussions sur certains objets de consultation	—
Des comités de département et de programme (cégep)	Mesures disciplinaires	—
Des conseils d'établissements	—	—
Des réunions de personnel	Mesures disciplinaires	—
Des activités étudiantes	Articles 8-2.01, 8-2.02, 8-6.02, 8-6.03 de la convention collective des enseignantes et enseignants Mesures disciplinaires Griefs patronaux	Recours au Conseil des services essentiels
Des activités parascolaires (non encadrées par la convention collective, par exemple du bénévolat)	—	—
Des activités touchant toute l'école, remplacées par des activités en classe (fête de Noël ou d'Halloween)	Articles 8-2.01, 8-2.02 et 8-6.02 de la convention collective des enseignantes et enseignants Mesures disciplinaires Griefs patronaux	Recours au Conseil des services essentiels
<b>Grève</b> - Journées d'étude - Refus concerté d'effectuer toute heure supplémentaire - Grève proprement dite - Mouvement concerté de démissions	Dispositions relatives à l'horaire, à la journée et à la semaine de travail Mesures disciplinaires Griefs patronaux	Articles 106, 111.1 et suivants du <i>Code du travail</i>

# BIBLIOGRAPHIE

## Jugements

*Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord, Rive-Sud (CSQ) c. Québec (Famille)* (2012).

QCCRT 76, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2012/2012qcrt76/2012qcrt76.html](https://canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2012/2012qcrt76/2012qcrt76.html)].

*Arcelormittal Mines Canada et Métallurgistes unis d'Amérique (grief patronal)* (2009). QCSAT 94154, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2009/2009canlii94154/2009canlii94154.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2009/2009canlii94154/2009canlii94154.html)].

*Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)* (2015). 1 RCS 3, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14577/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14577/index.do)].

*Association des juristes de l'État c. Québec* (2012). QCCRT 43, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2012/2012qcrt43/2012qcrt43.html](https://canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2012/2012qcrt43/2012qcrt43.html)].

*Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec* (2019). QCCA 1171, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2019/2019qcca1171/2019qcca1171.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2019/2019qcca1171/2019qcca1171.html)].

*Brasseries Molson et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999* (2002). QCSAT 76577, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2002/2002canlii76577/2002canlii76577.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2002/2002canlii76577/2002canlii76577.html)].

*British Columbia Teachers' Federation c. Colombie-Britannique* (2016). 2 RCS 407, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/16241/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/16241/index.do)].

*British Columbia Teachers' Federation v. British Columbia Public School Employers' Association* (2013). BCCA 241, [En ligne]. [[canlii.org/en/bc/bcca/doc/2013/2013bcca241/2013bcca241.html](https://canlii.org/en/bc/bcca/doc/2013/2013bcca241/2013bcca241.html)].

*Cascades groupe papiers fins inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 174* (2010). QCCRT 526, [En ligne]. [[canlii.ca/t/2dfp0](https://canlii.ca/t/2dfp0)].

*Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est c. FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est* (2021). QCTAT 4730, [En ligne]. [[canlii.ca/t/jjgxd](https://canlii.ca/t/jjgxd)].

*Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est et FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est* (2022). QCTAT 1935, [En ligne]. [[canlii.ca/t/jp2qm](https://canlii.ca/t/jp2qm)].

*Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides et Syndicat des professionnels(les) en santé du Lac des Deux-Montagnes (FIQ)* (2015). QCCRT 564, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2015/2015qcrt564/2015qcrt564.html](https://canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2015/2015qcrt564/2015qcrt564.html)].

*Châteauguay (Ville) c. Fraternité des policiers de Châteauguay inc.* (2014). QCCRT 693, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2014/2014qcrt693/2014qcrt693.html](https://canlii.org/fr/qc/qcrt/doc/2014/2014qcrt693/2014qcrt693.html)].

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux c. Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ (2021). QCTAT 2297, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat2297/2021qctat2297.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat2297/2021qctat2297.html?resultIndex=1)].

Corporation d'Urgences-santé c. Syndicat du préhospitalier - FSSS-CSN (2017). CanLII 81906, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2017/2017canlii81906/2017canlii81906.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2017/2017canlii81906/2017canlii81906.html)].

Corporation d'Urgences-santé c. Syndicat du préhospitalier - FSSS-CSN (2017a). QCCS 2046, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2017/2017qccs2046/2017qccs2046.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2017/2017qccs2046/2017qccs2046.html)].

Corporation d'Urgences-santé et Syndicat du préhospitalier - FSSS-CSN (2017b). QCTA 354, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2017/2017canlii31485/2017canlii31485.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2017/2017canlii31485/2017canlii31485.html)].

Corporation d'Urgences-Santé de la région de Montréal Métropolitain c. Syndicat du préhospitalier-CSN (2022). QCCA 97, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2022/2022qcca97/2022qcca97.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2022/2022qcca97/2022qcca97.html?resultIndex=1)].

Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) et Comité patronal de négociation de la Commission scolaire Kativik (2016). QCTAT 5900, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2016/2016qctat5900/2016qctat5900.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2016/2016qctat5900/2016qctat5900.html)].

Fraternité des policiers et policières de Richelieu Saint-Laurent c. Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent (2020). CanLII 706, QC SAT, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2020/2020canlii706/2020canlii706.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2020/2020canlii706/2020canlii706.html)].

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) (2022). QCTAT 3711, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat3711/2022qctat3711.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat3711/2022qctat3711.html?resultIndex=1)].

Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique (2007). CSC 27, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/2366/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/2366/index.do)].

Leblanc (Re) (2006). QCCLP 68979, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccpl/doc/2006/2006canlii68979/2006canlii68979.html](https://canlii.org/fr/qc/qccpl/doc/2006/2006canlii68979/2006canlii68979.html)].

Les avocats et notaires de l'État québécois c. Procureure générale du Québec (2019). QCCS 3897, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2019/2019qccs3897/2019qccs3897.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2019/2019qccs3897/2019qccs3897.html)].

Meredith c. Canada (Procureur général) (2015). 1 RCS 125, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14576/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14576/index.do)].

Montréal (Ville) c. Association des pompiers de Montréal inc. (2000). CanLII 18591 (QC CS), [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2000/2000canlii18591/2000canlii18591.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2000/2000canlii18591/2000canlii18591.html)].

Montréal (Ville) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301) (2015). QCCRT 107, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2015/2015qccrt107/2015qccrt107.html](https://canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2015/2015qccrt107/2015qccrt107.html)].

Ontario (Procureur général) c. Fraser (2011). 2 RCS 3, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/7934/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/7934/index.do)].

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail) (1997). 1 RCS 1015, [En ligne]. [[canlii.org/fr/ca/csc/doc/1997/1997canlii390/1997canlii390.html](https://canlii.org/fr/ca/csc/doc/1997/1997canlii390/1997canlii390.html)].

Procureur général du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois, (2021). QCCA 559, [En ligne].

[[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2021/2021qcca559/2021qcca559.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2021/2021qcca559/2021qcca559.html?resultIndex=1)].

Procureur général du Québec, et al. c. Avocats et notaires de l'État québécois, et al. (2021). CSC 98080, [En ligne]. [[canlii.org/fr/ca/csc-a/doc/2021/2021canlii98080/2021canlii98080.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/ca/csc-a/doc/2021/2021canlii98080/2021canlii98080.html?resultIndex=1)].

Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec inc. (2010). QCCS 1702, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2010/2010qccs1702/2010qccs1702.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2010/2010qccs1702/2010qccs1702.html)].

Québec (Procureure générale) c. Commission des relations du travail, division des relations du travail (2016). QCCS 5095, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2016/2016qccs5095/2016qccs5095.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2016/2016qccs5095/2016qccs5095.html)].

R. c. Quickfall (1993). QCCA 3509 (QCCA), [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/1993/1993canlii3509/1993canlii3509.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/1993/1993canlii3509/1993canlii3509.html)].

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan (2015). 1 RCS 245, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14610/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14610/index.do)].

Sherbrooke (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2729 (2010). AZ-50698706 (CSE), [En ligne]. [[tat.gouv.qc.ca/uploads/tat\\_decisions/20110223\\_sherbrooke\\_bleus\\_scfp2729.pdf](https://tat.gouv.qc.ca/uploads/tat_decisions/20110223_sherbrooke_bleus_scfp2729.pdf)].

Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2013). AZ-51015783.

Société de transport de Montréal et Syndicat du transport de Montréal (CSN) (2019). QCTAT 761, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2019/2019qctat761/2019qctat761.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2019/2019qctat761/2019qctat761.html)].

SOS Violence conjugale c. Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC-CSQ) (2022). QCTAT 1776, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat1776/2022qctat1776.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat1776/2022qctat1776.html?resultIndex=1)].

Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des relations du travail (N.-É.) et autre (1983). 2 RCS 311, [En ligne]. [[scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/5388/index.do](https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/5388/index.do)].

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec (2011). QCCA 1638, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2011/2011qcca1638/2011qcca1638.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2011/2011qcca1638/2011qcca1638.html)].

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Sainte Béatrix (Municipalité) (2004). QCCRT 527, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2004/2004qccrt527/2004qccrt527.html](https://canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2004/2004qccrt527/2004qccrt527.html)].

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 866 c. Matériaux spécialisés Louiseville inc. (2008). QCCRT 389, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2008/2008qccrt389/2008qccrt389.html](https://canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2008/2008qccrt389/2008qccrt389.html)].



*Syndicat de l'enseignement de la Jonquière c. Commission scolaire de la Jonquière* (2016). QCSAT 34265, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii34265/2016canlii34265.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii34265/2016canlii34265.html)].

*Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Commission scolaire des Premières Seigneuries* (2016). QCSAT 25481, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii25481/2016canlii25481.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii25481/2016canlii25481.html)].

*Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Commission scolaire des Premières-Seigneuries* (2020). QCSAT 36083, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2020/2020canlii36083/2020canlii36083.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2020/2020canlii36083/2020canlii36083.html?resultIndex=1)].

*Syndicat de l'enseignement du grand portage c. Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs* (2016). QCSAT 85732, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii85732/2016canlii85732.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii85732/2016canlii85732.html)].

*Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu et als. et Centre de services scolaire des Hautes-Rivières et als.* (2021). SAE 9566.

*Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)* (2012). QCCA 2109 [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2012/2012qcca2109/2012qcca2109.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2012/2012qcca2109/2012qcca2109.html)].

*Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable* (2006). QCCRT 276, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2006/2006qccrt276/2006qccrt276.html](https://canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2006/2006qccrt276/2006qccrt276.html)].

*Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, section locale 301) c. Coll* (2009). QCCA 708, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2009/2009qcca708/2009qcca708.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2009/2009qcca708/2009qcca708.html)].

*Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)* (2017). QCTAT 3029, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2017/2017qctat3029/2017qctat3029.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2017/2017qctat3029/2017qctat3029.html)].

*Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (CSN) et Corporation d'Urgences-santé* (2020). QCTAT 677, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2020/2020qctat677/2020qctat677.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2020/2020qctat677/2020qctat677.html)].

*Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ c. Commission des relations du travail* (2014). QCCS 5953, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2014/2014qccs5953/2014qccs5953.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2014/2014qccs5953/2014qccs5953.html)].

*Syndicat des employés(es) des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi (CSN) c. Turcotte* (2002). RJQ 2288, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2002/2002canlii41231/2002canlii41231.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2002/2002canlii41231/2002canlii41231.html)].

*Syndicat des Paramédics de l'Estrie-CSN et Ambulance de l'Estrie inc.* (2016). QCTA 132, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii11735/2016canlii11735.html](https://canlii.org/fr/qc/qcsat/doc/2016/2016canlii11735/2016canlii11735.html)].

*Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal c. Université du Québec à Montréal* (2022). QCTAT 396, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat396/2022qctat396.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat396/2022qctat396.html?resultIndex=1)].

*Syndicat des professionnels(les) en santé du Lac des Deux-Montagnes (FIQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides* (2016). QCTAT 4083, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2016/2016qctat4083/2016qctat4083.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2016/2016qctat4083/2016qctat4083.html)].

*Syndicat des travailleurs et travailleuses du Hilton Québec (CSN) c. Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec inc.* (1992). RJQ 1190, EYB 199263962 (C.A.), [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qcca/doc/1992/1992canlii3067/1992canlii3067.html](https://canlii.org/fr/qc/qcca/doc/1992/1992canlii3067/1992canlii3067.html)].

*Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) c. Laplante* (2016). QCCS 2639, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2016/2016qccs2639/2016qccs2639.html](https://canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2016/2016qccs2639/2016qccs2639.html)].

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN c. Coop Novago* (2022). QCTAT 1324, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat1324/2022qctat1324.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat1324/2022qctat1324.html?resultIndex=1)].

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais - CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais* (2021). QCTAT 1426, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat1426/2021qctat1426.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat1426/2021qctat1426.html)].

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Volailles Marvid (CSN) et Volailles Marvid Canada inc.* (2004). QCCRT 0560.

*Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal - CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal* (2017). QCTAT 4004, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2017/2017qctat4004/2017qctat4004.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2017/2017qctat4004/2017qctat4004.html?resultIndex=1)].

*Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain - CSN c. 9006 6051 Québec inc.* (2004). QCCRT 0151.

*Syndicat du personnel de soutien du Collège Ahuntsic (CSQ) c. Collège Ahuntsic* (2021). QCTAT 3682, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat3682/2021qctat3682.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat3682/2021qctat3682.html?resultIndex=1)].

*Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal et Montréal (Ville de)* (2015). QCCRT 699, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2015/2015qccrt699/2015qccrt699.html](https://canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2015/2015qccrt699/2015qccrt699.html)].

*Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Chartwell Appartements de Bordeaux résidence pour retraités* (2019). QCTAT 2892, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2019/2019qctat2892/2019qctat2892.html](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2019/2019qctat2892/2019qctat2892.html)].

*T.U.A.C., section locale 1518, c. KMart Canada Ltd.* (1999). 2 RCS 1083, [En ligne]. [[canlii.org/fr/ca/csc/doc/1999/1999canlii650/1999canlii650.html](https://canlii.org/fr/ca/csc/doc/1999/1999canlii650/1999canlii650.html)].

*Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.* (2021). QCTAT 5639, [En ligne]. [[canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat5639/2021qctat5639.html?resultIndex=1](https://canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat5639/2021qctat5639.html?resultIndex=1)].

*Ville de Montréal (SPVM) c. Fraternité des policiers et policières de Montréal* (2016). CanLII 91693, [En ligne]. [[canlii.ca/t/gwplb](https://canlii.ca/t/gwplb)].

## Lois d'ordre public

CANADA (2009) : *Loi sur le contrôle des dépenses, chapitre 2, article 393*, [En ligne]. [[laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-15.5/page-1.html](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-15.5/page-1.html)].

QUÉBEC (2016). *Loi autorisant la conclusion de conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans dans les secteurs public et parapublic, chapitre 10*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [[www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2016C10F.PDF](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2016C10F.PDF)].

QUÉBEC (2019). « Décret 416-2019, 17 avril 2019 », *Gazette officielle du Québec, Partie 2*, 151<sup>e</sup> année, n° 19, Québec, Éditeur officiel du Québec. [[www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=1&file=70461.pdf](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=1&file=70461.pdf)].

QUÉBEC (2020a). *Code du travail, chapitre C-27, à jour au 1<sup>er</sup> février 2020*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [[legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27)].

QUÉBEC (2020b). *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec, chapitre I-13.011, à jour au 1<sup>er</sup> février 2020*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [[legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/I-13.011](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/I-13.011)].

QUÉBEC (2020c). *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant, chapitre R-24.0.1, à jour au 1<sup>er</sup> février 2020*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [[legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/R-24.0.1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/R-24.0.1)].

QUÉBEC (2020d). *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, chapitre R-8.2, à jour au 1<sup>er</sup> février 2020*, [En ligne], Québec,





**Centrale des syndicats  
du Québec**

[lacsq.org](http://lacsq.org)