

Un travailleur doit-il toujours suivre les ordres de son syndicat ?

Le Journal de Québec · 07 août 2024 · 27

De façon régulière, les médias font état de divers conflits de travail, particulièrement lorsque ceux-ci ont un impact sur la population, que ces conflits concernent le secteur public ou le secteur privé.



Il arrive également, parfois, que des mots d'ordre soient donnés par les dirigeants syndicaux à l'endroit de leurs membres concernant les moyens de pression à exercer. Les membres concernés ont-ils alors l'obligation de donner suite à ces mots d'ordre ?

Au Québec, c'est le Code du travail qui établit les balises concernant la grève et son exercice par les salariés concernés.

Ainsi, pour qu'une grève soit légale, il faut que trois éléments soient respectés :

- la cessation du travail
- la concertation des salariés, soit une volonté collective de suspendre l'exécution du travail
- une participation active du groupe de salariés

Bien entendu, une fois la grève déclenchée, on assistera généralement à diverses manifestations, activités ou moyens de pression ayant pour but d'amener à la signature d'une convention collective, comme le piquetage.

MOYENS DE PRESSION INTERDITS

Certains moyens de pression sont interdits, comme la « grève du zèle » ou la « grève perlée », dont on entend parfois parler.

Une « grève perlée » est un ralentissement de travail ayant pour but le ralentissement de la production.

Par exemple, un mot d'ordre demandant aux salariés de ne plus effectuer d'heures supplémentaires.

Une « grève du zèle » est également le fait de provoquer un ralentissement des activités en incitant les salariés à appliquer à la lettre et de façon excessive ou scrupuleuse les règlements et politiques de l'employeur.

Or, ces moyens de pression sont strictement interdits par le Code du travail qui prévoit (art. 108 C.T.) que :

« Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production ».

MESURES DISCIPLINAIRES

La loi est donc claire : on ne peut demander et encore moins ordonner aux salariés de ralentir volontairement leur travail comme moyen de pression, dans le cadre de négociations syndicales.

Le Code du travail prévoit des sanctions en pareil cas. Pour un salarié, l'amende pourra être de 25 \$ à 100 \$ pour chaque jour (ou portion de journée) pendant lequel dure l'infraction.

En outre, diverses mesures disciplinaires pourront être imposées à l'encontre des participants à des moyens de pression illégaux.

Ces mesures disciplinaires pourront aller de la réprimande à la suspension, voire au congédiement dans certains cas exceptionnels.

La mesure disciplinaire dont il est ici question pourra bien sûr être contestée.

Généralement, l'arbitre de grief tiendra compte de l'ensemble des facteurs, comme le degré d'implication du salarié dans les moyens de pression. Par exemple, dans le cas d'un instigateur ayant provoqué les moyens de pression, on sera plus sévère que s'il s'agit d'un simple participant. De même, on pourra tenir compte du fait qu'il s'agit d'une récidive ou encore de moyens de pression qui se sont poursuivis sur une longue période.

Dans le feu de l'action, à l'occasion de l'exercice de moyens de pression, il peut être tentant d'avoir un comportement qui déborde des cadres du Code du travail. Il ne faut pas perdre de vue que ces comportements peuvent avoir des conséquences importantes.