

# Université du Québec à Rimouski

## Département des sciences de la gestion

Cours	Administration de la convention collective et arbitrage
Numéro	GRH-236-14
Session	Automne 2020
Professeure	Hélène Montreuil

---

### 1. L'accréditation

Une fois formée, l'association de salariés cherchera à recueillir la faveur d'une majorité des salariés d'un groupe distinct chez un employeur afin d'être accréditée pour les représenter. L'accréditation est le constat par un tribunal administratif spécialisé, le Tribunal administratif du travail, que l'association de salariés qui demande à être reconnue reçoit effectivement l'adhésion d'une majorité absolue (50 % +1) des salariés du groupe qu'elle souhaite représenter. Cela lui confère le pouvoir exclusif de négocier les conditions de travail et de conclure une convention collective pour les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée.

L'unité de négociation, suivant l'activité économique, la structure de l'entreprise et la demande du syndicat, peut être composée, par exemple, de « tous les salariés travaillant à l'entrepôt », de « tous les salariés exerçant des tâches de secrétariat » ou encore de « tous les salariés à l'emploi d'ABC inc. ». À cet égard, les variantes sont infinies. Chaque unité de négociation négocie sa propre convention collective.

En raison du caractère particulier des industries dans lesquelles évoluent les travailleurs affectés à la récolte dans les exploitations forestières ainsi que ceux affectés à l'exploitation agricole dans les entreprises employant ordinairement et continuellement moins de trois salariés, il existe des règles particulières concernant l'accréditation et la négociation pour ces travailleurs. Ces règles d'accréditation et leurs effets sur la négociation collective sont expliqués dans une section distincte du présent chapitre.

L'accréditation d'une association de salariés lui attribue le pouvoir exclusif de représenter et de défendre, auprès de leur employeur, l'ensemble des salariés du groupe visé, qu'ils soient membres ou non de l'association accréditée. L'accréditation permettra aussi à l'association de bénéficier des cotisations syndicales de l'ensemble des salariés représentés. En contrepartie, l'association devra représenter équitablement tous les salariés qui composent l'unité.

### 2. La préparation de la requête en accréditation

#### **Quel groupe de salariés une association peut-elle essayer de représenter?**

Une association de salariés peut chercher à représenter l'ensemble des salariés travaillant pour un employeur ou encore un groupe distinct de salariés [art. 21]. Le groupe représenté est l'unité de négociation. Il faut qu'une association soit représentative d'une majorité des salariés du groupe visé pour obtenir l'accréditation.

## **Comment une association de salariés d'une entreprise peut-elle obtenir l'accréditation?**

Il lui faut déposer au Tribunal administratif du travail une requête en accréditation précisant le groupe de salariés qu'elle compte représenter. Le dépôt de cette requête doit préalablement avoir fait l'objet d'une résolution de l'association prise en assemblée générale [art. 25].

## **Qu'est-ce qu'un groupe distinct appelé à former une unité de négociation?**

Il s'agit d'un groupe de salariés ne regroupant pas nécessairement la totalité des salariés qui travaillent pour un employeur mais ceux qui ont des intérêts communs sur le plan du travail. Par exemple, il peut exister chez un même employeur un syndicat des employés de bureau et un syndicat des employés de production. Rien n'empêche toutefois qu'un seul syndicat regroupe tous les salariés travaillant pour un employeur, qu'ils soient des employés de bureau ou de production.

## **Qui approuve le choix d'un groupe distinct appelé à former une unité de négociation?**

Un agent du Tribunal administratif du travail peut constater une entente entre l'association de salariés et l'employeur au sujet de la description de ce groupe. Lorsqu'il n'y a pas d'entente, le Tribunal peut également décider qu'un groupe particulier de salariés constitue un groupe distinct et approprié [art. 32]. À cet égard, il n'est pas lié par le choix exprimé par l'association requérante dans sa demande.

## **Quels sont les critères qui guident le Tribunal administratif du travail lorsqu'il doit décider si un groupe distinct est approprié aux fins de l'accréditation?**

Les tribunaux ont déterminé certains grands critères, dont les intérêts communs des salariés sur le plan du travail, l'histoire des relations de travail chez l'employeur et dans des entreprises semblables, le fonctionnement de l'entreprise selon une perspective géographique, la paix industrielle et le choix fait par les salariés. Par ailleurs, la description de l'unité d'accréditation est présumée appropriée lorsqu'elle vise l'ensemble des salariés et qu'aucune association accréditée ne représente ces salariés (accréditation en « champ libre »).

## **À quel moment peut-on faire une demande d'accréditation pour représenter un groupe de salariés non représentés par un syndicat?**

Cette demande peut avoir lieu en tout temps [art. 22, paragr. a)]. Il est à souligner que le dépôt d'une requête pour représenter un groupe de salariés non représentés rend irrecevable toute autre requête visant, en tout ou en partie, les mêmes salariés, sauf si cette seconde requête est déposée la même journée au Tribunal administratif du travail [art. 27.1].

## **Une association accréditée d'une entreprise peut-elle être délogée par une association de salariés concurrente?**

À certaines périodes déterminées par le Code du travail, une association accréditée peut être remplacée par une autre association. En effet, si une association est déjà accréditée pour une entreprise, différents délais permettent le maraudage soit le dépôt d'une requête en accréditation visant en tout ou en partie le groupe de salariés déjà visé par une accréditation selon les diverses situations décrites à l'article 22 du Code.

## **Que doit contenir une requête en accréditation et de quoi doit-elle être accompagnée?**

Une requête en accréditation doit être accompagnée d'une résolution de l'association et des formulaires d'adhésion des salariés au syndicat (cartes de membre), comporter une description du groupe que l'association souhaite représenter (l'unité de négociation) et contenir les différents éléments requis par règlement [art. 25, al. 2, et art. 36.1 du Code du travail et Règlement sur l'exercice du droit d'accréditation], conformément au Code.

### 3. Le débat sur la requête en accréditation

#### **Une association doit-elle aviser l'employeur qu'elle a déposé une requête en accréditation?**

Non. C'est au Tribunal administratif du travail que revient la responsabilité d'aviser, dès réception d'une requête en accréditation de la part d'une association, l'employeur concerné [art. 25]. Le Tribunal tient d'ailleurs un registre public de toutes les requêtes en accréditation déposées au Québec [art. 27], registre par ailleurs accessible dans son site Internet.

#### **Que doit faire l'employeur une fois qu'il est avisé par le Tribunal administratif du travail qu'une association a déposé une requête pour représenter un groupe de salariés de son entreprise?**

Au plus tard le jour ouvrable suivant la réception de l'avis du Tribunal, l'employeur doit afficher, pendant au moins cinq jours consécutifs, une copie de la requête en accréditation et de l'avis d'audience du Tribunal dans un endroit bien en vue. Il doit également, dans les cinq jours suivant la réception de la requête [art. 25 al.3], afficher la liste complète des salariés visés par la requête en accréditation, en transmettre sans délai une copie à l'association et en garder une copie pour l'agent de relations du travail à qui la requête a été confiée.

#### **Un employeur peut-il modifier les conditions de travail des salariés visés par une requête en accréditation?**

Dès le dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit de grève ou de lockout n'est pas exercé, l'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail d'une partie ou de l'ensemble du groupe de salariés visé par la requête en accréditation [art. 59]. Il ne peut pas non plus s'entendre directement avec les salariés à ce sujet. Seule l'association accréditée ou l'association ayant déposé une requête en accréditation peut consentir à une modification des conditions de travail. L'employeur doit faire preuve d'une extrême prudence dans ses communications avec les salariés sur le processus d'accréditation en cours. Par ailleurs, s'il modifie les conditions de travail des salariés visés par la démarche d'accréditation, il pourra être contraint de démontrer au Tribunal administratif du travail que les modifications apportées n'ont pas pour objectif d'interférer avec cette démarche et qu'il s'agit en somme de la mise à exécution d'une décision prise dans le cours normal des affaires.

#### **Comment le Tribunal administratif du travail mène-t-il son enquête sur une requête en accréditation?**

À la réception de la requête en accréditation, le Tribunal administratif du travail mandate un agent de relations du travail pour s'assurer notamment du caractère représentatif de l'association requérante. Pour ce faire, l'agent procède à certaines vérifications auprès de l'association, de l'employeur et des salariés. Il peut, par exemple, s'entretenir avec les salariés, consulter les livres et les archives de l'association ou encore demander la liste des salariés travaillant pour l'employeur [art. 28, paragr. a)]. L'agent de relations du travail peut aussi, de sa propre initiative ou à la demande du Tribunal administratif du travail, effectuer une enquête s'il a des raisons de croire qu'il y a eu ingérence dans les activités de l'association. À cette fin, il peut notamment avoir accès à un lieu de travail pour obtenir certaines informations [art. 29].

#### **Qui peut intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation?**

L'association requérante et l'employeur peuvent intervenir dans le débat sur la description de l'unité de négociation et des personnes qu'elle vise. Les salariés sont exclus de ce débat [art. 32].

#### **Que doit faire l'employeur s'il ne partage pas l'avis de l'association quant au caractère approprié de l'unité de négociation?**

Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'association quant à l'unité proposée, il dispose de 15 jours, à compter de la réception de la requête en accréditation, pour en donner les raisons par écrit à l'agent de relations du travail à qui la requête a été confiée et pour proposer une autre unité qu'il juge appropriée. L'agent de relations du travail fera alors un rapport sommaire du désaccord au Tribunal administratif du travail [art. 28, paragr. c)].

### **L'employeur peut-il contester la représentativité d'une association?**

Non. En raison notamment du secret qui entoure l'appartenance d'une personne à une association de salariés [art. 36], l'employeur ne peut contester la représentativité d'une association. Seuls une association de salariés intéressée et les salariés visés peuvent intervenir relativement au caractère représentatif d'une association [art. 32].

### **Une association de salariés peut-elle être accréditée s'il y a un désaccord entre elle et l'employeur au sujet de l'unité de négociation et les personnes qu'elle vise?**

Cela dépend de l'importance du désaccord en ce qui a trait au caractère représentatif de l'association.

Si le désaccord de l'employeur n'a pas de conséquences sur le caractère représentatif de l'association (si l'agent de relations du travail à qui le dossier a été confié considère que l'association ne perdra pas sa majorité, peu importe la décision relative au désaccord), l'agent peut accréditer l'association. Un membre du Tribunal administratif du travail tranchera quant à lui le différend sur la description de l'unité ou sur certains salariés visés [art. 28, paragr. d) et d.1)].

Si le désaccord de l'employeur risque de faire perdre à l'association de salariés son caractère représentatif, c'est un membre qui, au nom du Tribunal, disposera de la question en accordant ou en refusant l'accréditation [art. 39].

### **Quelles sont les conditions pour qu'une accréditation soit accordée par un agent de relations du travail?**

Si l'agent de relations du travail mandaté par le Tribunal administratif du travail conclut que l'association regroupe la majorité absolue des salariés de l'unité de négociation visée chez un employeur et qu'il y a entente entre l'employeur et le syndicat sur le groupe qu'elle vise, il peut accréditer l'association sur-le-champ [art. 28, paragr. a)].

Par ailleurs, si l'association regroupe de 35 % à 50 % des salariés et qu'elle s'entend avec l'employeur sur la description de l'unité appropriée, l'agent de relations du travail procède à un vote au scrutin secret. Il accrédite alors l'association si elle obtient la majorité des voix exprimées. Tous les salariés sont tenus de voter [art. 38] à moins d'avoir une excuse légitime. À défaut d'accorder l'accréditation, l'agent doit faire rapport au Tribunal administratif du travail [art. 28, paragr. b)].

Des règles particulières de vote sont prévues en cas de requête simultanée par plus d'une association ou de requête lorsqu'une association est déjà accréditée [art. 28, paragr. e), et art. 37.1]. Il est à noter qu'un groupe de salariés ne peut être représenté que par une seule association [art. 43].

Enfin, l'agent de relations du travail ne peut accréditer une association s'il y a eu ingérence de l'employeur dans les activités de cette dernière [art. 29].

### **Si une association n'obtient pas l'accréditation à la suite d'une requête, peut-elle la demander de nouveau dans les jours qui suivent?**

Non. Elle doit attendre un délai minimal de trois mois avant d'effectuer une nouvelle requête en accréditation visant le même groupe de salariés [art. 40].

## 4. L'accréditation une fois acquise

### **À quoi donne droit l'accréditation?**

L'accréditation assure à une association le monopole de représentation de l'ensemble des salariés d'une unité de négociation, qu'ils aient adhéré ou non au syndicat. Ce dernier devient l'interlocuteur unique auprès de l'employeur en ce qui a trait à toutes les questions qui concernent les conditions de travail des salariés de l'unité. Ainsi, dès l'obtention de l'accréditation, le syndicat peut envoyer un avis de négociation à l'employeur. À l'expiration du délai prévu dans cet avis, l'employeur est dans l'obligation de négocier avec le syndicat nouvellement accrédité.

De plus, l'employeur doit retenir une cotisation syndicale sur la paie des salariés visés par une accréditation et la remettre à l'association, que ces salariés soient membres ou non de l'association [art. 47]. Ce mécanisme de retenue des cotisations est communément appelé « formule Rand ».

### **Quelles sont les obligations d'une association accréditée?**

Une association accréditée doit représenter de bonne foi, sans discrimination, sans négligence grave et sans arbitraire tous les salariés compris dans une unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée, qu'ils soient membres du syndicat ou non [art. 47.2].

Cela ne signifie pas que le syndicat doive aller en arbitrage dès qu'un salarié lui signale un grief potentiel. Il doit toutefois agir correctement et analyser la situation. La gravité de la sanction imposée au salarié par l'employeur, par exemple en cas de suspension de longue durée ou de congédiement, les chances de succès du grief et les intérêts des autres salariés doivent notamment être pris en considération par le syndicat.

### **Existe-t-il un recours contre une association qui ne respecte pas son devoir de représentation?**

Oui. Si un salarié qui s'est vu imposer une sanction disciplinaire ou un renvoi par son employeur considère que son syndicat ne respecte pas son devoir de représentation, il dispose de six mois pour soumettre par écrit une plainte au Tribunal administratif du travail afin que ce dernier ordonne que la réclamation du salarié soit entendue par un arbitre [art. 47.3].

Le Tribunal peut également entendre toute plainte d'un salarié si le manquement allégué du syndicat à son devoir de représentation a lieu autrement qu'en contexte de sanction disciplinaire ou de renvoi. Le salarié devra déposer cette plainte à l'intérieur d'un délai de six mois de la connaissance du manquement présumé du syndicat à ses obligations [art. 47.5]. Le Tribunal pourra notamment accorder des dommages-intérêts au salarié ou ordonner au syndicat de cesser d'agir de mauvaise foi.