



CIRCULAIRE D'INFORMATION

Le présent document est une circulaire d'information préparée par le personnel du CCRI. Les circulaires d'information fournissent des renseignements généraux aux employés, aux syndicats et aux employeurs, pour les aider à mieux comprendre le fonctionnement du Conseil. La présente circulaire est un outil informel et, par conséquent, elle ne lie pas le Conseil.

N° 07 – Demandes d'accréditation

Le paragraphe 8(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que :

8 (1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

Les employés peuvent s'unir et chercher à être représentés par un syndicat pour disposer d'une voix « collective » aux fins de l'établissement de leur salaire et de leurs autres conditions d'emploi avec leur employeur. Ce principe est l'essence même de la négociation collective.

Le syndicat peut demander au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) de l'accréditer comme agent négociateur pour représenter des employés dans le cadre des négociations collectives avec leur employeur. Une fois accrédité comme agent négociateur, le syndicat a le droit exclusif de représenter ces employés et il peut signifier à l'employeur un avis de négocier en vue d'entamer le processus de négociation collective. L'employeur doit alors rencontrer le syndicat, et les deux parties doivent négocier de bonne foi afin de conclure une convention collective.

La présente circulaire d'information décrit le processus d'accréditation prévu par le *Code*. Veuillez consulter les *Règles de procédure n° 1 – Demandes d'accréditation*, pour obtenir plus de détails sur les exigences relatives aux demandes d'accréditation.

Le processus d'accréditation simplifié

Questions fondamentales

Lorsqu'il étudie une demande d'accréditation, le Conseil se pose cinq questions fondamentales :

- 1) Le Conseil a-t-il la compétence voulue?
- 2) La demande a-t-elle été présentée dans les délais prescrits?

3) L'association d'employés qui a présenté la demande est-elle un syndicat au sens du *Code*?

4) L'unité de négociation proposée est-elle habile à négocier collectivement?

5) Le syndicat a-t-il l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement?

Compétence

Le Conseil doit être convaincu que les employés visés par la demande d'accréditation travaillent dans le cadre d'une entreprise fédérale et qu'ils relèvent par conséquent de la compétence du Conseil. La définition d'entreprises fédérales se trouve à l'article 2 du *Code*.

Quand une demande peut-elle être présentée?

Le *Code* précise clairement les périodes au cours desquelles une demande d'accréditation peut être présentée.

En l'absence d'une convention collective applicable à l'unité de négociation :

- n'importe quand, si aucun syndicat n'a encore été accrédité pour représenter les employés visés par la demande d'accréditation.
- lorsqu'un syndicat est accrédité, il faut qu'une période d'un an se soit écoulée à partir de la date de l'ordonnance d'accréditation originale avant qu'un autre syndicat puisse présenter une demande d'accréditation.

Dans le cas où une convention collective est en vigueur :

- une demande d'accréditation ne peut être présentée que pendant la « période ouverte » applicable à cette convention collective, même si le syndicat en place n'est pas accrédité :
 - S'il s'agit d'une convention collective d'une **durée de trois ans ou moins**, la demande d'accréditation peut être présentée durant les trois derniers mois de la convention collective (ou à n'importe quel moment entre la date d'expiration de la convention collective et la signature d'une nouvelle convention collective);
 - s'il s'agit d'une convention collective d'une **durée de plus de trois ans**, la demande d'accréditation peut être présentée au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application, c'est-à-dire lors des 34^e, 35^e ou 36^e mois d'application de la convention, ou au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application par la suite;
 - la convention collective reste « ouverte » après sa date d'expiration, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue (une demande d'accréditation peut être présentée pendant cette période).

En cas de grève ou de lock-out :

- Aucune demande d'accréditation ne peut être présentée durant une grève légale ou un lock-out légal, sauf en des circonstances très particulières et avec le consentement du Conseil.

Statut de syndicat

Le Code définit un syndicat comme une « association – y compris toute subdivision ou section locale de celle-ci – regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés ».

Un syndicat peut être international, national ou local; il peut aussi s'agir d'un regroupement de syndicats ou d'une association « maison » d'employés.

Afin de démontrer qu'elle a le statut de syndicat, une association requérante doit fournir au Conseil, entre autres choses, une copie de ses statuts, de ses règlements et de sa charte. L'un des éléments clés de la décision du Conseil à cet égard consiste à déterminer si l'association répond au critère d'indépendance d'un syndicat vis-à-vis de l'employeur. En d'autres termes, l'association ne doit pas être influencée par l'employeur, et elle doit être capable de représenter les employés de façon indépendante dans le contexte de la négociation collective.

Qu'est-ce qu'une unité habile à négocier collectivement?

Quand un syndicat demande au Conseil de l'accréditer, il doit décrire le groupe d'employés qu'il désire représenter. Le groupe ainsi décrit est appelé l'unité de négociation proposée.

Le Conseil a la responsabilité de déterminer une unité de négociation habile à négocier collectivement et dispose d'une très grande latitude à cet égard. Il n'accepte pas toujours de reconnaître l'unité de négociation proposée par le syndicat dans sa demande, ni l'unité qui peut lui être proposée par l'employeur ou celle sur laquelle les deux parties s'entendent. Pour assurer une certaine uniformité, le Conseil détermine « une unité habile à négocier collectivement » en se fondant dans chaque cas sur les faits et les circonstances, ainsi que sur des décisions rendues antérieurement dans des affaires semblables.

Le Conseil tient compte de nombreux facteurs pour arriver à sa décision. Ces facteurs comprennent, entre autres :

- la nature du secteur d'activité;
- l'histoire de la négociation collective dans ce secteur;
- la répartition géographique des activités de l'employeur;
- la communauté d'intérêts des employés;
- la viabilité de l'unité de négociation;
- les possibilités qu'elle offre d'assurer la paix industrielle et la stabilité des relations du travail;
- la volonté des employés;
- les observations des parties;
- les types d'employés qu'on propose d'inclure dans l'unité de négociation ou d'en exclure.

Dans certains cas, le Conseil a considéré des unités d'envergure nationale comme habiles à négocier collectivement, par exemple dans le secteur des transports aérien et ferroviaire et à la Société canadienne des postes, tandis que dans d'autres cas, notamment dans le secteur du camionnage, il s'est prononcé en faveur d'unités de négociation régionales. Dans le secteur du débardage, il a reconnu des unités de négociation par région géographique, composées d'employés travaillant pour plus d'un employeur. Il a aussi jugé habiles à négocier collectivement des unités individuelles concentrées en un seul endroit, comme une mine, une station de radio ou une succursale d'une banque à charte.

Dans certains secteurs d'activité, des unités de négociation regroupant des employés de même profession ou pratiquant le même métier ont été jugées habiles à négocier collectivement. C'est le cas par exemple des pilotes, des agents de bord, des officiers de navire ainsi que des travailleurs de la construction, comme les menuisiers et les tuyauteurs.

Le Conseil a aussi reconnu des unités de négociation composées de superviseurs, de membres de professions libérales ou d'agents de police privés.

Cela dit, et bien qu'il penche généralement pour de grandes unités de négociation regroupant tous les employés d'un employeur donné, le Conseil doit respecter l'intention du législateur, exprimée dans le préambule du *Code*, qui consiste à favoriser la pratique des libres négociations collectives et à faciliter l'acquisition du droit de négocier par les employés.

En plus des principes généraux exposés ci-dessus, le Conseil tient compte d'aspects plus particuliers de la définition d'« employé » lorsqu'il détermine la composition des unités de négociation.

Qu'est-ce qu'un employé?

Le *Code* définit un « employé » comme une « personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ».

Conscient de sa responsabilité de favoriser la négociation collective et de faire bénéficier le plus d'employés possible de la protection du *Code*, le Conseil part du principe qu'il ne doit pas exclure des personnes d'une unité de négociation à moins d'être convaincu qu'elles occupent un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail, ou qu'il serait inopportun de les inclure.

Dans quelle mesure ces éléments doivent-ils être présents dans les fonctions d'une personne pour que le Conseil conclue à l'existence d'un conflit de loyauté suffisant pour exclure son poste de l'unité de négociation? Le Conseil estime que le critère le plus révélateur de « **fonctions de gestion** » est le pouvoir de prendre la décision initiale ou finale dans des situations de renvoi, d'avancement et de rétrogradation. Le Conseil se fonde aussi sur d'autres critères, notamment l'embauchage, la planification et la prise de décisions, l'élaboration de politiques, la participation aux négociations collectives et à la procédure de règlement des griefs, ainsi que l'établissement et la gestion de budgets.

Le Conseil adopte une approche tout aussi restrictive en ce qui concerne la définition d'un **poste de confiance** comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Les renseignements confidentiels doivent absolument porter sur les relations du travail elles-mêmes, et la divulgation de ces renseignements doit être préjudiciable à l'employeur. En outre, l'accès à ces renseignements doit faire partie intégrante des fonctions de la personne visée.

Compte tenu des faits de chaque affaire, le Conseil a conclu que des répartiteurs, des contremaîtres, des superviseurs et des cadres intermédiaires étaient des employés au sens du *Code*. Selon les circonstances, il les a inclus dans les unités de négociation avec d'autres employés ou les a placés dans des unités de négociation distinctes.

Lorsqu'il étudie des propositions d'exclusion, le Conseil ne s'arrête pas aux titres de poste; il analyse les fonctions réelles des personnes visées.

La charge de prouver qu'une personne n'est pas un employé au sens du *Code* incombe à la partie qui propose l'exclusion de l'unité de négociation.

Les membres de **professions libérales** sont des employés au sens du *Code*, au même titre que les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Le *Code* laisse entendre que les membres de professions libérales devraient faire partie d'une unité de négociation regroupant d'autres membres de professions libérales, et il interdit l'inclusion d'agents de police privés dans la même unité de négociation que d'autres employés.

Le Conseil applique la notion d'emploi à **temps partiel** à deux catégories d'employés, soit ceux qui travaillent régulièrement à temps partiel et les occasionnels. Pour distinguer ces deux catégories, le Conseil se fonde sur le critère de la régularité de l'emploi plutôt que sur le nombre d'heures de travail par semaine. Les personnes employées régulièrement à temps partiel travaillent chaque semaine et pendant plusieurs mois d'affilée, même si leur nombre d'heures de travail par semaine est faible; elles peuvent être considérées comme des employés permanents et être incluses dans l'unité de négociation avec les autres employés permanents qui travaillent plus souvent. Les autres employés à temps partiel, et plus particulièrement ceux qui peuvent être appelés au travail pour remplacer des employés permanents en vacances ou malades, sont couramment désignés comme des « occasionnels ». Le Conseil étudie le statut de ces occasionnels au cas par cas, et il peut décider de les inclure ou non dans l'unité de négociation.

Lorsqu'ils syndiquent un groupe d'employés et qu'ils proposent une unité de négociation au Conseil, les syndicats doivent tenir compte de ces principes, et les employeurs doivent faire de même lorsqu'ils répondent à une demande d'accréditation.

Représentativité du syndicat

Pour trancher la demande d'accréditation d'un syndicat, le Conseil tient compte de l'appui des employés à la date du dépôt de la demande ou à celle qu'il estime indiquée. Le Conseil peut accueillir une demande et accréditer un syndicat si ce dernier a l'appui de la majorité des employés (soit de plus de 50 %) sans tenir de scrutin de représentation, et il doit rejeter la demande si un syndicat a un appui des employés inférieur à 35 %. Aux termes du *Code*, le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin de représentation si un syndicat a un appui des employés égal ou supérieur à 35 %, mais inférieur ou égal à 50 %.

Accès aux employés

Dans certaines régions du Canada, les employés travaillent dans des endroits isolés et inaccessibles aux représentants des syndicats. C'est le cas, pour ne citer que deux exemples, des mines accessibles uniquement par avion et des plates-formes de forage en mer. Sur demande, le Conseil peut, en vertu du paragraphe 109(1) du *Code*, autoriser les représentants syndicaux à accéder au lieu de travail dans le cadre de la campagne de syndicalisation pour tenter de syndiquer les employés visés.

Preuve d'adhésion à un syndicat

Pour appuyer sa demande d'accréditation, le syndicat doit fournir au Conseil la preuve que les employés veulent qu'il les représente à titre d'agent négociateur. D'après le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion à un syndicat la preuve qu'une personne a signé une demande d'adhésion au syndicat, et a payé au moins 5 \$ à ce dernier à l'égard ou au cours de la période de six mois précédant la date du dépôt de la demande.

Le Conseil exige du syndicat qu'il lui fournisse, au moment du dépôt de la demande, les originaux des demandes d'adhésion, une preuve du versement des droits d'adhésion de 5 \$, ainsi qu'une déclaration confidentielle distincte qui précise le nombre d'employés compris dans l'unité de négociation proposée qu'il prétend représenter comme membres du syndicat ou du regroupement de syndicats. Le dirigeant syndical responsable doit aussi signer une déclaration attestant l'exactitude des documents fournis au Conseil.

Caractère confidentiel de la preuve d'adhésion

Le *Règlement* du Conseil prévoit aussi que les renseignements concernant l'adhésion d'un employé au syndicat sont considérés comme confidentiels et ne sont ni communiqués à l'employeur ni rendus publics de quelque autre façon.

Où peut-on présenter une demande d'accréditation?

On peut présenter une demande d'accréditation à l'un ou l'autre des [bureaux régionaux du Conseil](#). Le formulaire de demande d'accréditation est disponible sur le [site Web du Conseil](#).

La demande doit être présentée en personne ou envoyée par courrier ou service de messagerie, et il faut y joindre la preuve d'adhésion, telle qu'elle est décrite ci-dessus, ainsi que la déclaration confidentielle et la déclaration attestant l'exactitude des documents, signée par le représentant syndical.

La date du dépôt d'une demande est la date à laquelle sont reçues au bureau du Conseil la demande elle-même ainsi que la preuve d'adhésion et les deux déclarations mentionnées ci-dessus. Les demandes d'adhésion originales seront retournées lorsque le Conseil aura rendu sa décision.

Que se passe-t-il ensuite?

Le Conseil accuse réception de la demande et fait parvenir à l'employeur et, le cas échéant, à tout agent négociateur en place un avis écrit les informant du dépôt de la demande. Il transmet par ailleurs aux parties un calendrier de traitement. L'employeur se voit offrir l'occasion de présenter une réponse écrite. Il doit en outre fournir au Conseil, ainsi qu'aux autres parties en cause, des renseignements et de la documentation, notamment la liste des employés qui travaillaient pour lui à la date du dépôt de la demande.

L'employeur est aussi tenu d'afficher sur le lieu de travail un Avis aux employés, pour informer ces derniers du dépôt de la demande. Cet avis est joint à l'avis de demande signifié par le Conseil.

Pour assurer le traitement rapide des demandes d'accréditation, et aux fins de la réalisation des objectifs du *Code*, le Conseil a pour habitude de n'accorder aucune prorogation des délais prévus au calendrier de traitement remis aux parties, à moins que des circonstances exceptionnelles ne le justifient.

Selon le *Code*, l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi des employés visés par une demande d'accréditation après que celle-ci a été signifiée, à moins que le Conseil n'y consente par écrit. Afin de n'exercer aucune influence sur la volonté de ses employés, l'employeur doit continuer à « mener ses affaires comme d'habitude » (maintien du statu quo) tant que la demande d'accréditation est en instance devant le Conseil.

Le Conseil charge un de ses agents des relations industrielles de mener une enquête et de superviser le traitement du dossier. L'agent des relations industrielles peut communiquer avec certains employés visés par la demande pour procéder à des vérifications concernant leur demande d'adhésion au syndicat. La liste des employés et l'organigramme fournis par l'employeur sont communiqués au syndicat au cours de l'enquête. L'agent des relations industrielles communiquera avec les parties pour discuter de toute question qui peut être soulevée pendant l'enquête. Il leur enverra ensuite une lettre indiquant qu'il transmet le dossier au Conseil pour examen. Cette lettre explique, entre autres, la description et la composition de l'unité de négociation visée, toute position litigieuse, et la liste des documents pertinents présentés au Conseil. Les parties disposent de 24 heures à partir du moment où elles ont reçu cette lettre pour communiquer leurs commentaires par écrit à l'agent des relations industrielles.

L'agent des relations industrielles présente un rapport confidentiel et distinct au Conseil, dans lequel il fait état de la volonté exprimée par les employés, c'est-à-dire de leur adhésion ou non à un syndicat, de leur opposition à l'accréditation d'un syndicat (le cas échéant), ou de leur volonté d'être ou de ne pas être représenté par un syndicat. Tous les renseignements relatifs à la volonté des employés sont considérés comme confidentiels et sont communiqués au Conseil sous le sceau de la confidentialité. Ils ne sont pas divulgués aux parties.

Décision du Conseil

Le Conseil est prêt à examiner la demande dès lors qu'il a reçu la lettre dans laquelle l'agent des relations industrielles expose sa compréhension du dossier et que les parties lui ont communiqué leurs commentaires, le cas échéant.

Dans la plupart des cas, le Conseil peut rendre sa décision en se fondant sur la documentation au dossier, sans tenir d'audience.

Le Conseil rend toutes les décisions nécessaires, y compris en ce qui touche la composition de l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement. Si le Conseil est convaincu que le syndicat a l'appui de la majorité (soit de plus de 50 %) des employés de l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande, ou à la date qu'il estime indiquée, il accueille la demande. Toutefois, le Conseil peut, dans tous les cas, ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

Lorsqu'il est incapable de déterminer l'unité habile à négocier collectivement en se fondant sur les observations des parties, le Conseil peut demander à celles-ci de lui fournir de plus amples renseignements ou des observations supplémentaires, ou il peut tenir une audience.

Si la demande d'accréditation vise à déloger l'agent négociateur en place, le syndicat requérant doit prouver qu'il a l'appui de plus de 50 % des employés de l'unité de négociation proposée. Le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer par quel syndicat les employés désirent être représentés.

Si le Conseil rejette une demande d'accréditation, aucune nouvelle demande d'accréditation concernant le même groupe d'employés ne peut être présentée pendant la période de six mois suivant la décision du Conseil.

Tenue d'un scrutin de représentation

Quand le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin pour déterminer si les employés veulent être représentés par le syndicat requérant (ou déterminer par quel syndicat les employés veulent être représentés (maraudage)), le Conseil précise quels employés sont admissibles à voter et désigne un directeur du scrutin, habituellement l'agent des relations industrielles chargé de l'enquête.

Le directeur du scrutin prend les arrangements nécessaires avec les parties en vue du scrutin et enjoint à l'employeur d'afficher sur le lieu de travail un Avis de scrutin préparé par le Conseil. Normalement, les scrutins de représentation sont tenus avant, pendant ou après les heures normales de travail, sur le lieu de travail des employés, et ceux-ci votent en personne (bulletins et urnes).

Les parties ont le droit d'être représentées par des scrutateurs qui ont pour responsabilité d'aider le directeur du scrutin à identifier les personnes ayant droit de vote et à s'assurer que le scrutin se déroule de façon juste et impartiale. Le vote est secret, et les bulletins de vote sont normalement dépouillés immédiatement après la fermeture du bureau de scrutin. Le résultat est établi à la majorité des employés qui ont voté.

Dans les cas où les employés travaillent à de nombreux endroits, ou quand l'unité de négociation est d'envergure régionale ou nationale, le scrutin peut être tenu par voie électronique ou par la poste, ou en combinant différents modes de scrutin.

Une fois le scrutin dépouillé, le Conseil établit si la demande d'accréditation est accueillie ou non. Le Conseil achemine en général sa décision écrite aux parties très peu de temps après la tenue du scrutin.

Pratiques interdites

Le *Code* interdit certaines pratiques aux syndicats et aux employeurs; ces interdictions s'appliquent en grande partie pendant qu'une campagne de syndicalisation est en cours ou pendant qu'une demande d'accréditation est en instance devant le Conseil.

L'article 94 interdit à **tout employeur ou à quiconque agit pour son compte** d'intervenir dans la formation ou l'administration d'un syndicat, de prendre des mesures disciplinaires contre un employé ou de faire à son égard des distinctions injustes si celui-ci cherche à adhérer à un syndicat ou à participer à la formation d'un syndicat.

L'article 95 interdit certaines pratiques au **syndicat**. Par exemple, à moins d'avoir le consentement de l'employeur, les représentants syndicaux ne sont pas autorisés à se livrer à des activités de syndicalisation ou à tenter de syndiquer des employés sur leur lieu de travail pendant leurs heures de travail.

De plus, l'article 96 établit une interdiction générale : personne ne peut user de menaces ou de mesures coercitives pour inciter une personne à adhérer à un syndicat ou pour obliger une personne à s'abstenir d'adhérer à un syndicat.

Toute violation de ces dispositions du *Code* peut faire l'objet d'une plainte de pratique déloyale de travail, celle-ci pouvant être déposée par un syndicat, un employeur ou un particulier. Le *Code* donne au Conseil le pouvoir d'instruire les plaintes de ce genre et d'ordonner les mesures de redressement indiquées. Les plaintes de pratique déloyale de travail font l'objet de la *Circulaire d'information n° 5 – Dépôt d'une plainte de pratique déloyale de travail*, disponible sur le [site Web du Conseil](#).

Obligation de négocier collectivement

Si le Conseil accrédite un syndicat à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés, le syndicat ou l'employeur peut, au moyen d'un avis, exiger que l'autre partie entame des négociations collectives.