

# **Désaccréditer Un Syndicat**

## **Québec**

### **Conditions D'Utilisation:**

Le site Web d'Info-Travail / « LabourWatch » s'est donné pour mission de fournir au public une information d'intérêt général.

**Il n'a pas pour objet de dispenser des conseils juridiques ou des services consultatifs**, et l'accès à l'information à partir du présent site n'a pas non plus pour objet de créer un lien privilégié de procureur-client.

Bien que nous fassions tout en notre pouvoir pour livrer une information exacte, nous ne pouvons en garantir l'intégralité, l'exactitude ou la pertinence, et nous ne donnons aucune garantie de quelque nature que ce soit à cet égard. L'information accessible sur le présent site Web ne devrait être utilisée qu'en parallèle avec les avis professionnels appropriés d'un praticien averti qui comprend votre situation propre.

Les liens avec d'autres sites Web ou les mentions de produits ou services quels qu'il soient ne sauraient suggérer ou signifier une approbation ou une recommandation de tels produits ou services, de tels sites Web ou de leur contenu.

### **Copyright:**

Tout document ou élément tiré du présent site Web peut être utilisé à des fins personnelles et non commerciales. À toutes autres fins, aucune partie d'un document ou d'éléments tirés du présent site Web LabourWatch ne peut être reproduite, stockée dans un système informatisé ou autre système de consultation, ou transmise sous quelque forme ou par un moyen quel qu'il soit sans l'autorisation écrite préalable de l'Association LabourWatch du Canada.

Les salariés syndiqués ou non syndiqués qui veulent être mieux informés devraient aiguiller leurs collègues de travail vers le présent site Web. Ils peuvent assurément télécharger, imprimer, copier, transmettre ou distribuer ces documents ou éléments à leurs collègues de travail ou à quiconque s'y trouve intéressé par tous les moyens qu'ils préfèrent. Il n'est pas nécessaire de demander notre permission pour ce faire.

Les employeurs peuvent faire de même pour fins de formation en gestion ou de communication, soit au sein de leur entreprise, soit à l'adresse d'autres intéressés. Dans certains cas, les employeurs peuvent fournir ces éléments à leurs salariés, bien que nous leur suggérions fortement de ne le faire qu'après avoir consulté un avocat.

©Copyright 2000-2002. Association LabourWatch du Canada.

## Comment Désaccréditer Un Syndicat?

La désaccréditation, cela veut dire que le syndicat perd son droit de vous représenter auprès de l'employeur. Cela arrive quand la majorité des employés ne soutient plus le syndicat ou ne souhaite plus être représentée par lui. Si vous pouvez établir ce fait, vous pouvez obtenir la fin de l'accréditation du syndicat. Vous devez par contre suivre un certain nombre de règles.

En suivant ces instructions détaillées, vous devriez pouvoir obtenir la fin de l'accréditation de votre syndicat. Aussi, sachez que certains appellent parfois le processus de révocation de l'accréditation la «révocation des droits de négociation» ou la «terminaison des droits de négociation.»

## Vérifiez À Quel Moment Vous Pouvez Demander La Fin De L'accréditation

Vous pouvez seulement demander la désaccréditation durant les périodes temps prévues à cet effet au Code du travail. Vous ne pouvez la demander durant une grève légale ou un lock-out de même que lorsqu'un conflit est devant un arbitre. Vous pouvez donc demander la désaccréditation aux périodes suivantes:

- Douze mois après l'accréditation, si aucune convention collective n'a été négociée.
- Neuf mois après l'expiration de la convention collective.
- Si la convention collective a une durée de moins de 36 mois, entre 60 et 90 jours avant l'expiration de la convention collective, c'est-à-dire seulement durant le troisième mois précédant l'expiration de la convention collective. Si vous appartenez au secteur public ou parapublic, vous pouvez agir entre les 240 et 270e jour précédant l'expiration de la convention collective. Si la convention collective a une durée d'au moins 36 mois, vous pouvez agir entre les 150e et 180e jour précédant l'expiration de la convention collective, c'est-à-dire seulement durant le sixième mois précédant l'expiration de la convention collective. Vous pouvez également agir entre les 150e et 180 jours précédant le sixième anniversaire et lors de chaque anniversaire subséquent de la convention (à moins que cette période ne tombe à l'intérieur des 15 derniers mois de la convention collective).

Notez que les conventions collectives comprennent également les conventions qui ont été imposées par un arbitre.

## Obtenez Les Formulaires Nécessaires

Vous devez faire votre demande par écrit en écrivant une lettre au Bureau du Commissaire général du travail [ou à la Commission des relations du travail dès son entrée en fonction vers la fin de l'année 2002].

Vous devrez démontrer que la majorité absolue (50% + 1) des personnes avec qui vous travaillez ne soutiennent pas le syndicat. Aussi, vous devez recueillir leurs noms et signatures. Il est possible d'utiliser un formulaire de pétition ou une lettre de révocation.

## Pensez Aux Autres Détails

Vous devrez choisir une personne pour déposer une demande, de même qu'une personne-ressource avec qui le Bureau du Commissaire général du travail [ou la Commission des relations du travail] entrera en communication. Il peut s'agir de la même personne, mais vous pouvez aussi choisir qu'un agent ou un avocat soit votre personne-ressource. Les noms du demandeur et de la personne-ressource sont généralement les seuls qui seront publiés par le Bureau du Commissaire général du travail [ou la Commission des relations du travail] avant, s'il y a lieu, le début des audiences.

Pour réussir, il vous faudra probablement démontrer que votre employeur n'a joué aucun rôle dans le processus de désaccréditation. C'est pourquoi vous devriez vous assurer que:

- Votre employeur ne vous a pas suggéré de déposer une telle demande;
- Votre demande ou le but de cette demande n'ont pas été discutés avec quiconque appartenant à la direction de votre entreprise.
- Aucun membre de la direction n'a offert de récompense ou quelque avantage pour le dépôt ou la poursuite de la demande;
- Aucun membre de la direction n'a menacé quiconque dans l'éventualité où ces personnes ne seraient pas en faveur de la demande; et
- L'on ne vous a pas laissé croire que votre demande serait financée en tout ou en partie par votre employeur.

## Signatures Au Soutien

Vous aurez besoin de recueillir autant de noms et de signatures de vos collègues qu'il vous est possible de le faire. Si vous procédez au moyen d'une pétition, vous devrez démontrer que les signatures figurant sur votre pétition ont été données de manière libre et volontaire. Ainsi:

- Il faut indiquer en haut de chaque page ce qu'implique la signature de la pétition.
- Avant de faire signer la pétition à quiconque, assurez-vous qu'ils ont la chance de lire ce qui est écrit en haut de la page.
- Obtenez la signature, le nom en lettres moulées et l'adresse de même que la date de la signature pour toutes les personnes qui signent la pétition. Toutes les signatures doivent être recueillies devant un témoin (la même personne peut être témoin pour plus d'une signature).
- Les signatures ne doivent pas être recueillies durant les heures de travail, mais elles peuvent être recueillies à un moment où vous et le signataire êtes en pause, de même qu'avant ou après les heures de travail.
- La pétition devrait toujours être soit en votre possession ou en celle de ceux qui vous aident, ou gardée en lieu sûr. De même, lorsque vous enverrez votre pétition au syndicat, n'envoyez qu'une copie et gardez l'original.

## Préparez Vos Documents

Afin de bien préparer votre demande, vous devrez obtenir les informations suivantes:

- Les nom, adresse et numéro de téléphone du demandeur (le demandeur devra avoir signé la pétition).
- Les nom, adresse et numéro de téléphone de votre personne-ressource.
- Les nom, adresse et numéro de téléphone du syndicat.
- Les nom, adresse et numéro de téléphone de votre employeur.
- La date d'entrée en vigueur et d'échéance de votre convention collective.
- La date à laquelle votre syndicat a été accrédité, si vous la connaissez, le cas échéant (vérifiez avec le Bureau du Commissaire général du travail).
- Le nombre approximatif de travailleurs appartenant à votre unité d'accréditation.

## Envoyez Vos Documents

Vous devez envoyer vos documents (votre demande et votre pétition) au Bureau du Commissaire général du travail [ou à la Commission des relations du travail dès son entrée en fonction d'ici la fin de l'année 2002] en les remettant en mains propres, par messagerie ou par courrier recommandé. Ne les faxez pas.

Vous devez également envoyer une copie de votre demande au syndicat. Ici encore, vous pouvez la remettre en mains propres, l'envoyer par messagerie ou la faire parvenir par courrier recommandé.

Il importe de conserver en tout temps la preuve de votre envoi.

## Conclusion

Une fois votre demande reçue par le Bureau du Commissaire général du travail [ou par la Commission des relations du travail lorsque celle-ci entrera en fonction à la fin de l'année 2002], celui-ci demandera à un agent d'accréditation de faire enquête. L'agent produira un rapport et fixera une date d'audience, si nécessaire. Le Bureau du Commissaire général du travail [ou la Commission des relations du travail] informera cependant en premier lieu le syndicat et votre employeur de votre demande.

Un fonctionnaire se rendra probablement à votre travail pour y rencontrer vos confrères et consœurs afin de s'assurer, entre autres, qu'ils ont signé votre pétition volontairement et de savoir où ils l'ont signée. Une fois son enquête terminée, il préparera un rapport. Le syndicat, votre employeur et vous-même disposerez de 15 jours pour vous objecter à toutes conclusions du rapport.

Si l'y a aucune objection ou si le syndicat est en accord avec votre demande, il ne sera pas nécessaire de tenir une audience devant un Commissaire du Travail. Par contre, si une audience doit avoir lieu, les choses se dérouleront de la manière suivante:

- Le Commissaire fera enquête sur votre demande. Les Commissaires s'interrogent souvent sur le caractère volontaire des pétitions. Ils voudront donc s'assurer que votre employeur n'a joué aucun rôle à cet égard. Si le Commissaire se pose des questions sur la manière dont les signatures ont été obtenues ou sur l'implication de votre employeur, votre porte-parole devra y répondre lors de l'audience. Aussi, vous devrez faire connaître votre porte-parole au Commissaire, de même que le nombre de témoins que vous entendez faire entendre et le temps qui leur sera nécessaire.
- Si le Commissaire est d'avis que votre demande a été faite de façon libre et volontaire, au moment approprié, et qu'un nombre suffisant d'employés l'ont soutenue, le syndicat sera désaccrédité.
- Le syndicat pourra faire appel de la décision du Commissaire au Tribunal du travail à l'intérieur d'un délai de 15 jours. Par contre, comme le commissaire a longuement et exhaustivement entendu les témoins sur la question du caractère volontaire de la pétition et des véritables souhaits des employés, il est peu probable que le Tribunal du travail n'intervienne. [Il est à noter que le droit d'appel disparaîtra avec la mise en place de la nouvelle Commission des relations du travail, prévue à la fin de l'année 2002.]

Donc, pour réussir, vous devrez normalement démontrer que votre employeur n'a joué aucun rôle dans votre pétition.

# Demande De Révocation De L'accréditation Syndicale

- ☐ Veuillez écrire lisiblement. Ajoutez des pages si nécessaire.
- ☐ Veuillez choisir une personne-ressource avec qui le Bureau du Commissaire général du travail (ou la Commission des relations du travail) entrera en communication.

## Informations relatives au demandeur ou à la personne ressource

**Nom:** \_\_\_\_\_

**Adresse:** \_\_\_\_\_

Adresse civique

\_\_\_\_\_

Ville

Province

Code postal

**Numéro de téléphone au travail:** \_\_\_\_\_ **Numéro de téléphone à domicile:** \_\_\_\_\_

**Numéro de télécopieur:** \_\_\_\_\_

**Nom de la personne ressource (si différente du demandeur):** \_\_\_\_\_

**Adresse:** \_\_\_\_\_

Adresse civique

\_\_\_\_\_

Ville

Province

Code postal

**Numéro de téléphone au travail:** \_\_\_\_\_ **Numéro de téléphone à domicile:** \_\_\_\_\_

**Numéro de télécopieur:** \_\_\_\_\_

## Informations relatives au syndicat

**Nom complet:** \_\_\_\_\_

**Section locale:** \_\_\_\_\_

**Adresse:** \_\_\_\_\_

Adresse civique

\_\_\_\_\_

Ville

Province

Code postal

**Numéro de téléphone au travail:** \_\_\_\_\_ **Numéro de télécopieur:** \_\_\_\_\_

**Nom de la personne contact:** \_\_\_\_\_

### Informations relatives à l'unité d'accréditation

L'unité d'accréditation est-elle accréditée?  Oui  Non  Je ne sais pas

Y a-t-il une convention collective?  Oui  Non  Je ne sais pas

Si oui, veuillez joindre une copie de la convention collective applicable.

Veuillez décrire l'unité d'accréditation et/ou indiquer l'établissement (ou les établissements) où travaillent les employés visés par la présente demande:

---

---

### Informations relatives à l'employeur

Nom complet: \_\_\_\_\_

Section locale: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Adresse civique

\_\_\_\_\_

Ville

Province

Code postal

Numéro de téléphone au travail: \_\_\_\_\_ Numéro de télécopieur: \_\_\_\_\_

Nom de la personne contact: \_\_\_\_\_

### Appui des employés - pétition

Combien d'employés de l'unité d'accréditation ont signé la pétition: \_\_\_\_\_

Combien d'employés sont dans l'unité d'accréditation: \_\_\_\_\_

Signature du demandeur: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

Poste occupé: \_\_\_\_\_ Nom en lettres moulées: \_\_\_\_\_

Veuillez remplir le présent formulaire et retourner à l'adresse suivante:

### **BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL**

35, rue de Port Royal Est

Montréal, Qc H3L 3T1

Téléphone: (514) 873-2723

Fax: (514) 873-3112

Si le formulaire est télécopié, vous devez envoyer les originaux signés par la poste.

