

# GUIDE

FÉDÉRAL ET TERRITORIES | GÉNÉRALE  
Désaccréditation

## CONDITIONS D'UTILISATION

Le site Web d'InfoTravail et tout matériel fourni par l'Association LabourWatch du Canada visent à fournir de l'information d'intérêt général au grand public. Ils ne visent pas à offrir des conseils juridiques ou autres, et l'accès à de l'information ou à des documents à partir du site d'InfoTravail ne représente pas une relation avocat-client.

Bien que nous tentions de nous assurer que l'information fournie est exacte, nous ne pouvons garantir qu'elle est complète, correcte ou opportune, et nous ne faisons aucune garantie, de quelque nature que ce soit. L'information présentée sur ce site ne devrait être utilisée que conjointement avec un avis professionnel approprié, fourni par un spécialiste comprenant votre situation.

Les liens vers un autre site Web ou toute référence à un produit ou service ne représentent pas un soutien ou une recommandation de ces produits, services ou sites Web (ni du matériel figurant sur ces sites).

## DROIT D'AUTEUR

L'Association LabourWatch du Canada encourage l'utilisation du contenu de ce site, ce qui comprend la reproduction, l'envoi par courriel et la télécopie d'information, selon les besoins des utilisateurs. Aucune restriction ne s'applique au téléchargement de documents liés au droit du travail, à l'utilisation de la FAQ, des bulletins, etc.

Tout document ou matériel fourni par un organisme autre qu'InfoTravail peut être consulté, mais la reproduction et la distribution ne devraient être faites que conformément aux principes de la loi sur le droit d'auteur.

Les salariés syndiqués ou non syndiqués souhaitant être mieux informés devraient aiguiller leurs collègues vers le présent site Web. Ils peuvent télécharger, imprimer, copier, transmettre ou distribuer ces documents ou éléments à leurs collègues ou à toute personne intéressée, par tous les moyens voulus. Il n'est pas nécessaire de demander notre permission.

Les employeurs peuvent faire de même à des fins de formation en gestion ou de communication, au sein de leur entreprise ou à l'intention d'autres parties intéressées. Dans certains cas, les employeurs peuvent fournir cette information à leurs employés. Cependant, nous leur suggérons vivement de ne le faire qu'après avoir consulté un avocat connaissant la situation. Les syndicats peuvent aussi le faire, à des fins de formation et de communication, au sein du syndicat ou à l'intention de parties intéressées comme leurs membres.

## RESPECTER LES DÉLAIS

Vous pouvez faire une demande de désaccréditation pendant une période limitée seulement. De plus, si le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ne vous en donne pas l'autorisation, vous ne pouvez pas le faire pendant un grève ou une lock-out. Vous pouvez la demander durant les périodes suivantes:

Les périodes sont les suivantes:

### S'IL Y A UNE CONVENTION COLLECTIVE:

- a. Si la convention collective est d'une durée de 3 ans ou moins : au cours des 3 derniers mois de la convention collective.
- b. Si la convention collective est d'une durée de plus de 3 ans : au cours des 3 derniers mois de la troisième année, au cours des 3 derniers mois de chaque année suivante, ou au cours des 3 derniers mois de la convention collective.
- c. Si l'employeur a volontairement reconnu le syndicat : en tout temps au cours de la première année de la convention collective. Après la première année de la convention collective, les périodes précisées aux points (a) et (b) ci-dessus s'appliquent.
- d. Si la convention collective est d'une durée de 3 ans ou moins et qu'elle est arrivée à échéance mais qu'aucune nouvelle convention n'a été négociée, on peut faire une demande de désaccréditation.

### S'IL N'Y A PAS DE CONVENTION COLLECTIVE:

- a. S'il y a un an que le syndicat a été accrédité par le CCRI, et si le Conseil reconnaît que le syndicat a raisonnablement tenté de négocier une convention collective.

## SE PROCURER LES DOCUMENTS

Vous devez faire une demande écrite et fournir certaines informations. Comme le Conseil n'offre pas de formulaire aux employés, InfoTravail en a conçu un

Comme vous devez prouver que la majorité de vos collègues ne soutiennent pas le syndicat, vous devez recueillir leur nom et leur signature. Utilisez une pétition ou des lettres individuelles des employés. À notre avis, les pétitions sont plus faciles à utiliser et ont été autorisées par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) par le passé. La formulation de la loi porte à croire que des lettres individuelles sont requises. Sauf avis contraire du CCRI, vous devriez pouvoir utiliser l'une des deux méthodes, selon la situation.

Les employés peuvent se laisser influencer quand ils voient qui a signé la pétition, alors qu'à d'autres endroits, la confidentialité peut être importante pour les employés.

Vous pouvez avoir accès à une copie de ces formulaires ainsi qu'aux instructions relatives aux formulaires dans la section [Télécharger](#). Autrement, [veuillez cliquer ici pour visionner le formulaire](#) pour le fédéral et territoires.

## ÉVITER LES ERREURS

Pour réussir, vous devrez 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 et la direction n'a rien à voir avec la demande.
- Aucun membre de la direction n'a offert de récompense ou un avantage pour le dépôt ou la poursuite de la demande.
- Aucun membre de la direction n'a menacé des personnes s'opposant à la demande.
- On ne vous a pas laissé croire que votre demande serait financée en tout ou en partie par votre employeur.

Finalement, si possible, recueillez plus de signatures sur la pétition ou plus de lettres individuelles que le minimum requis de 50 % + 1. Beaucoup de facteurs peuvent exercer une influence. Par exemple, il peut toujours arriver qu'un employé démissionne ou soit renvoyé la veille de la demande sans que vous soyez au courant. Plus vous avez de soutien, plus vous avez de chances de remporter le vote, s'il y a lieu.

Les signatures recueillies en faveur de la demande de désaccréditation sont valables pendant **six mois** seulement. Aussi, si vous ne déposez pas votre demande pendant cette période, vous devrez peut-être recommencer le processus.

## OBTENIR UN SOUTIEN

Vous devez recueillir le nom et la signature des employés syndiqués de l'unité de négociation qui sont en faveur de la désaccréditation. Ils doivent la pétition signer afin d'attester qu'ils ne veulent plus que le syndicat les représente et qu'ils vous autorisent à faire une demande de désaccréditation en leur nom. Vous devez recueillir la signature d'employés représentant 50 % + 1 de l'unité de négociation. Vous devrez peut-être prouver que les signatures ont été obtenues « librement » et « volontairement ».

Quand vous prévoyez recueillir des signatures, vous pouvez adopter une approche standard : commencez par les employés qui, vous le savez ou vous le pensez, veulent désaccréditer le syndicat, puis passez aux employés indécis ou dont vous ignorez l'opinion. Vous pouvez vous adresser aux délégués syndicaux, aux membres du comité de négociation et aux autres partisans du syndicat à la toute fin, ou les ignorer si vous pouvez obtenir un vote sans eux. Les partisans du syndicat et le syndicat auront le temps de faire campagne avant le vote.

Assurez-vous de ne pas recueillir les signatures pendant les heures de travail. Vous pouvez les recueillir à la pause, ou avant ou après les heures de travail. De plus, assurez-vous que tous ceux qui signent le document ont la possibilité de le lire.

## PRÉPARER LE FORMULAIRE

Pour que votre demande soit valable, vous avez besoin de l'information suivante :

- Le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du demandeur, de la personne ressource et de l'employeur.
- La date où le syndicat a été accrédité et le numéro de certificat, si possible (vérifiez auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)).
- Le nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation.
- Une description de l'unité de négociation (voir la convention collective).
- Les dates d'entrée en vigueur et d'expiration de la convention collective.
- De l'information sur les ordonnances ou les décisions du CCRI relatives à la demande de désaccréditation (s'il y a lieu).

## SOUMETTRE LES DOCUMENTS

Vous pouvez envoyer les documents (demande et pétition) par fax, messagerie ou courrier recommandé, ou les remettre en mains propres. Le meilleur moyen est le fax.

Si vous faxez les documents au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), assurez-vous d'utiliser une feuille d'envoi avec l'information suivante:

- Vos nom, adresse et numéros de téléphone et de fax.
- L'adresse et les numéros de téléphone et de fax du bureau du CCRI où vous envoyez les documents.
- La date et l'heure de l'envoi.
- Le numéro de fax de l'endroit d'où vous envoyez les documents (s'il diffère de votre numéro de fax).

## CONCLUSION

Lorsque le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) reçoit votre demande, il communique avec le syndicat et l'employeur pour les informer. Si le syndicat ou l'employeur a des préoccupations, il peut en faire part au Conseil. Souvent, le syndicat écrit au Conseil pour lui dire que l'employeur est ou pourrait être impliqué. Il devra fournir des preuves ou convaincre le Conseil de tenir une audience et de demander à l'employeur et à des employés de témoigner sous serment.

Le Conseil étudie la demande. Il doit toujours en vérifier le caractère volontaire et vérifier si l'employeur a été impliqué, de quelque façon que ce soit. S'il a des préoccupations, votre porte-parole devra y donner suite à l'audience.

Si aucune objection n'est soulevée, l'audience peut être annulée. Cependant, s'il y a une audience, le Conseil vous demandera combien de témoins il y aura et combien de temps ils parleront.

Si le Conseil reconnaît que la demande est volontaire, qu'elle a été faite en temps opportun et qu'un nombre suffisant d'employés la soutiennent, il appelle le vote de tous les employés. Si une majorité d'employés votent en faveur de la désaccréditation, votre demande est acceptée et le syndicat est désaccrédité.

# Demande de désaccréditation

- Veuillez écrire lisiblement – utilisez des pages supplémentaires si nécessaire.
- Les employés qui désirent révoquer l'accréditation devraient choisir un porte-parole – cette personne sera Le « demandeur ».

Renseignements sur le demandeur (ou nom de l'avocat ou d'un autre représentant, s'il y a lieu)

Nom: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Téléphone au bureau : \_\_\_\_\_  
Téléphone à domicile : \_\_\_\_\_  
Télécopieur: \_\_\_\_\_  
Nom du porte-parole (si différent du demandeur): \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Téléphone à domicile : \_\_\_\_\_  
Télécopieur : \_\_\_\_\_

Code canadien du travail

Disposition du Code selon laquelle se fait la demande :

- Article 38 – Demande de désaccréditation par une majorité d'employés  
OU
- Paragraphe 38(3) – Demande parce que le syndicat n'est pas autorisé à représenter les employés car il n'est pas accrédité par le Conseil  
OU
- Paragraphe 40(1) – Demande de désaccréditation parce que l'accréditation a été obtenue par fraude

Renseignements sur le syndicat

Nom: \_\_\_\_\_  
Numéro de section: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Téléphone: \_\_\_\_\_  
Télécopieur: \_\_\_\_\_  
Nom de la personne à contacter : \_\_\_\_\_

Connaissez-vous d'autres syndicats qui ont des droits de négociation à votre lieu de travail? Si oui, veuillez les noter (ajouter des pages additionnelles au besoin).

- Oui \_\_\_\_\_
- Non

### Renseignements sur l'employeur

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

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

Téléphone: \_\_\_\_\_

Télécopieur: \_\_\_\_\_

Nom de la personne à contacter : \_\_\_\_\_

Quelle est la nature des activités de l'entreprise (produite ou services)?

Adresse des lieux de travail visés par cette demande?

Comme ci-dessus

OU

Autre: \_\_\_\_\_

### Faits, dates et raisons de la demande

Combien y a-t-il d'employés dans l'unité de négociation que vous voulez désaccréditer? \_\_\_\_\_

L'unité de négociation est-elle accréditée?

Oui

Non

Si oui, depuis quelle date? \_\_\_\_\_

Si non, y a-t-il une convention collective?

Oui

Non

S'il y a une convention collective, quelle est la date d'entrée en vigueur? \_\_\_\_\_

S'il y a une convention collective, quelle est la date d'expiration? \_\_\_\_\_

Veillez décrire la ou les unités de négociation qui seront touchées par cette demande:

Veillez donner les raisons de cette demande :

Les employés ne sont pas satisfaits par la représentation du syndicat

OU

Les employés pensent que le syndicat n'a pas été accrédité par le Conseil

OU

Les employés pensent que le syndicat a obtenu son accréditation par fraude

#### Documents de soutien

Avez vous joint une copie de la convention collective (s'il y a lieu) à cette demande?

- Oui
- Non

Avez vous joint une DECLARATION INDIVIDUELLE ET CONFIDENTIELLE pour CHAQUE employé de l'unité de négociation en faveur de la désaccréditation et autorisant le demandeur à le représenter?

- Oui
- Non, nous avons une pétition

#### Ordonnance ou décision du Conseil

La Conseil a-t-il émis une décision ou une ordonnance relative à cette demande?

- Pas à ma connaissance
- Oui

#### Demande d'audience

Voulez-vous que le Conseil tienne une audience?

- Non, sauf s'il pense que c'est nécessaire
- Oui

#### Description de l'ordonnance ou de la décision souhaitée

L'ordonnance ou de la décision souhaitée est la suivante:

- Une ordonnance révoquant l'accréditation du syndicat comme agent de négociation
- OU
- Une déclaration selon laquelle l'agent de négociation ne peut représenter les employés de l'unité de négociation (parce qu'il n'y a pas d'accréditation)
- OU
- Une ordonnance révoquant l'accréditation du syndicat comme agent de négociation pour cause de fraude

#### Autres personnes pouvant être visées par cette demande

Autres employés pouvant être visés par cette demande

- Le Conseil devrait contacter le syndicat ou l'employeur pour obtenir la liste des noms, adresses, numéros de téléphone et de télécopieur des employés de l'unité de négociation si le demandeur ne l'a pas