



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° 10 – Demandes de révocation

Selon le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le Code), les employés ont le droit de s'unir et de choisir un syndicat qui les représentera et qui négociera leurs salaires et leurs autres conditions d'emploi avec leur employeur. Suivant le même principe, si la majorité des employés ne désirent plus être représentés par un syndicat donné, ils peuvent demander l'abolition des droits de ce syndicat. Ce processus s'appelle la révocation. On le désigne aussi parfois comme l'annulation de l'accréditation ou l'annulation des droits de négociation.

Le processus de révocation simplifié

Toute personne qui prétend représenter la majorité, c'est-à-dire plus de 50 % des employés d'une unité de négociation, peut s'adresser au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), à certains moments précis, en vue de faire révoquer une ordonnance d'accréditation. Si la demande est accueillie, la relation de négociation collective entre l'employeur et le syndicat prend fin et les employés ne sont plus représentés par le syndicat.

Qui peut présenter une demande?

Vous pouvez présenter une demande de révocation si vous êtes représenté par un syndicat reconnu comme l'agent négociateur autorisé à traiter avec votre employeur. Votre poste doit être compris dans la « portée de l'unité de négociation », c'est-à-dire que vous devez occuper un poste inclus dans l'unité de négociation et non un poste « exclu » de cette unité. S'il y a plus d'une unité de négociation ou plus d'un syndicat dans votre lieu de travail, vous n'êtes autorisé à demander la révocation des droits de négociation que pour votre propre unité. Vous ne pouvez pas présenter de demande de révocation ni participer à une demande de révocation si vous occupez un poste de cadre.

Quand une demande peut-elle être présentée?

Le Code précise clairement les périodes au cours desquelles une demande de révocation peut être présentée.

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

- À l'expiration du délai d'un an suivant l'accréditation par le Conseil. Toutefois, le *Code* précise que le Conseil ne peut révoquer une accréditation que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de conclure une convention collective. Une demande de révocation dans une telle situation doit donc faire état des motifs précis démontrant en quoi, selon le requérant, l'agent négociateur accrédité n'a pas fait d'efforts en ce sens.

Dans le cas où une convention collective est en vigueur :

- S'il s'agit d'une convention collective d'une **durée de trois ans ou moins**, la demande de révocation 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 de révocation 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;
- si l'employeur a **volontairement reconnu** le syndicat, la demande de révocation peut être présentée en tout temps au cours de la première année d'application de la première convention collective. Après la première année, les règles applicables sont les mêmes que celles énoncées ci-dessus.

En cas de grève ou de lock-out :

- Aucune demande de révocation 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.

Appui de la majorité

Si vous demandez la révocation des droits de négociation de votre syndicat, vous devez représenter la majorité, c'est-à-dire plus de 50 % des employés membres de l'unité de négociation. Sinon, votre demande sera rejetée.

Preuve établissant l'appui de la majorité

Aux termes du *Code*, le requérant doit démontrer que plus de 50 % des employés de l'unité de négociation ne désirent plus être représentés par le syndicat. Pour ce faire, le requérant doit déposer avec sa demande une déclaration confidentielle faite séparément par chacun des employés désirant la révocation du syndicat. Chaque employé doit avoir signé sa déclaration moins de six mois avant la date du dépôt de la demande.

La déclaration confidentielle de chaque employé à l'appui de la demande doit clairement indiquer qu'il désire faire révoquer les droits de négociation du syndicat, le nom du syndicat visé par la demande de révocation, et le nom du requérant qu'il autorise à présenter la demande de révocation. Il est important de souligner que le Conseil n'accepte pas les pétitions (liste de signatures sur une feuille de papier) comme preuve de la volonté des employés.

Afin de trancher une demande de révocation des droits de négociation, le Conseil peut communiquer avec certains des employés afin de vérifier la validité des documents reçus. Il peut également examiner s'il y a eu une participation quelconque de l'employeur qui pourrait soulever un doute quant à l'appui qu'accordent les employés à la demande. S'il apparaît qu'il y a eu, expressément ou tacitement, soutien ou ingérence de la part de l'employeur, le Conseil pourrait invalider le prétendu appui et rejeter la demande de révocation. Par exemple, s'il est prouvé que la direction a offert une récompense ou un avantage aux personnes ayant amorcé le processus de révocation, ou y ayant participé, ou s'il est prouvé que la direction a menacé un employé de prendre des mesures contre lui s'il n'appuyait pas la demande, le Conseil rejettera la demande. Il est également prudent de ne pas chercher à obtenir les déclarations confidentielles des employés pendant les heures de travail ou sur les lieux de travail.

Caractère confidentiel de la volonté des employés

Conformément à l'article 35 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, les renseignements concernant la volonté d'un employé d'être ou de ne pas être représenté par un syndicat sont confidentiels et ne sont pas communiqués au syndicat, à l'employeur ou au public. Par conséquent, les autres parties n'ont pas accès aux déclarations confidentielles des employés déposées à l'appui de la demande de révocation.

Où peut-on présenter une demande de révocation?

Une demande de révocation peut être présentée à l'un ou l'autre des [bureaux régionaux du Conseil](#). Le formulaire de demande de révocation est disponible sur le [site Web du Conseil](#).

La demande doit être présentée en personne ou envoyée par courrier ou service de messagerie et doit inclure les déclarations confidentielles originales des employés ainsi que la déclaration signée du requérant attestant l'exactitude des documents fournis au Conseil.

La date du dépôt est la date à laquelle la demande, les déclarations confidentielles originales des employés et la déclaration quant à l'exactitude des documents fournis sont reçues par le Conseil.

Que se passe-t-il ensuite?

Dès réception d'une demande de révocation, le Conseil en avise par écrit l'agent négociateur en place et l'employeur. Dans cet avis, le Conseil enjoint l'employeur d'afficher la demande de révocation sur les lieux de travail. Il demande également à l'employeur de lui fournir une liste des employés de l'unité de négociation en date du dépôt de la demande pour permettre au Conseil d'établir si la majorité, c'est-à-dire plus de 50 % des employés concernés, appuie la demande. Enfin, le Conseil demande au syndicat et à l'employeur de présenter des observations expliquant leur position en réponse à la demande, le cas échéant.

Le Conseil charge ensuite un agent des relations industrielles de recueillir les renseignements de base sur la demande et de mener une enquête quant à l'appui des employés et à tout document qui lui est soumis. L'agent des relations industrielles peut communiquer avec certains employés pour vérifier la validité des documents reçus à l'appui de la demande. L'agent des relations industrielles communique avec les parties pour discuter de toute question qui peut être soulevée pendant l'enquête.

Après avoir recueilli tous les renseignements nécessaires, l'agent des relations industrielles envoie une lettre aux parties, conformément à la politique du Conseil, indiquant qu'il transmet le dossier au Conseil pour décision. 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. Ce dernier présente aussi un rapport confidentiel distinct au Conseil, dans lequel il fait état de la volonté exprimée par les employés.

Tenue d'un scrutin de représentation

Si l'enquête du Conseil confirme le fait que la majorité des employés membres de l'unité de négociation a appuyé la demande de révocation, le Conseil ordonne habituellement la tenue d'un scrutin de représentation, ce qui veut dire que tous les employés membres de l'unité de négociation peuvent, par voie de scrutin, déterminer si le syndicat continuera de les représenter ou non. Le Conseil désigne un directeur du scrutin pour mener le scrutin; habituellement, le directeur du scrutin est l'agent des relations industrielles chargé du dossier.

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 certains cas, le Conseil peut rendre une ordonnance de révocation sans demander la tenue d'un scrutin de représentation. C'est le cas, par exemple, quand le syndicat confirme par écrit qu'il ne s'oppose pas à la demande de révocation. Dans cette éventualité, à moins que l'agent des relations industrielles ne mette à découvert des éléments de preuve démontrant que la demande de révocation n'a pas l'appui de la majorité des employés, le Conseil peut révoquer l'accréditation relative à l'unité visée en se fondant sur la documentation au dossier.

Après le scrutin de représentation

Lorsque le Conseil révoque les droits de négociation d'un syndicat, la convention collective prend fin et l'agent négociateur n'a plus qualité pour représenter les employés de l'unité. Si le Conseil rejette la demande de révocation, aucune autre demande de révocation ne peut être présentée pour une période de six mois à partir de la date de la décision. Le Conseil achemine en général sa décision écrite aux parties intéressées dans la semaine suivant la tenue du scrutin.