



**Confédération  
des syndicats nationaux**

**Mémoire présenté  
par la  
Confédération des syndicats nationaux**

**au Comité permanent des finances**

**dans le cadre du dépôt du projet de loi C-4,  
Loi n° 2 portant sur l'exécution de certaines dispositions  
du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013  
et mettant en œuvre d'autres mesures**

**Le 3 décembre 2013**

**Confédération des syndicats nationaux**  
1601, av. De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
tél. : 514 598-2271  
télééc. : 514 598-2052  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## Table des matières

Introduction .....	5
Les projets de loi Mammouths, symbole de l'antidémocratie primaire.....	6
Un projet de loi antisyndical .....	6
Un nouvel avis de négociation qui répond plus à des impératifs politiques.....	6
Un nouveau mode règlement des différends sans droit de grève .....	6
Une ingérence politique dans l'établissement des conditions de travail .....	7
Services essentiels, on charcute l'esprit de la loi .....	9
On sabre les services de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	10
Le droit au grief : Une attaque au rôle de l'agent négociateur .....	10
Code canadien du travail et un processus de consultation bafoué sur la santé et sécurité du travail .....	11
Conclusion .....	14



### ***Introduction***

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats qui regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, principalement sur le territoire du Québec, réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans 8 fédérations, ainsi que sur une base régionale dans 13 conseils centraux.

***Les projets de loi Mammouths,  
symbole de l'antidémocratie primaire***

D'entrée de jeu, la CSN dénonce le projet de loi n° 2 qui fait partie des stratégies déjà utilisées par le gouvernement conservateur de présenter des projets de loi qualifiés de « mammouths », qui modifient de façon importante plusieurs lois en vigueur, ayant ainsi pour effet de confondre les observateurs plus ou moins attentifs. La CSN désapprouve totalement ce mode de présentation d'une loi en ce qu'il bouscule l'exercice parlementaire et constitue un risque, sinon un danger, pour la démocratie.

***Un projet de loi antisyndical***

Le projet de *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* se présente, dans sa Partie I, comme des mesures relatives à la *Loi de l'impôt sur le revenu*; la Partie II concerne la *Loi sur la taxe d'accise*; et la Partie III concerne des mesures diverses, modifiant plusieurs lois, dont la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, 2003, Ch. 22*. Dans les faits, il s'agit d'un autre instrument législatif du gouvernement conservateur pour attaquer le mouvement syndical et l'affaiblir.

***Un nouvel avis de négociation  
qui répond plus à des impératifs politiques***

Au chapitre de l'avis de négociation, celui-ci peut dorénavant être donné dans les douze derniers mois d'application de la convention collective<sup>1</sup>, contrairement à la période de quatre derniers mois actuellement en vigueur. Cette modification ne vise qu'à permettre au gouvernement fédéral de mettre à jour sa liste des services essentiels. Il ne poursuit aucun objectif propre aux intérêts des parties et ne vise donc qu'à satisfaire des impératifs politiques.

***Un nouveau mode règlement  
des différends sans droit de grève***

Au chapitre du mode de règlement des différends, un agent négociateur qui, à la date à laquelle l'avis de négocier collectivement peut être donné, compte au sein de son unité de négociation au moins 80 % des postes désignés comme faisant partie des services essentiels, ne pourrait plus choisir entre la conciliation et l'arbitrage de différends, comme c'est le cas présentement<sup>2</sup>.

Aussi, la rédaction est habile en ce qu'elle laisse supposer que la conciliation constitue le mode de règlement des différends. Cependant, dès que l'employeur aura

---

<sup>1</sup> Art. 300 de la Loi n° 2 portant sur l'exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013 et mettant en œuvre d'autres mesures (ci-après « la Loi »), remplaçant l'article 105(2) b)

<sup>2</sup> Art. 103(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (ci-après la « LRTFP »), L.C. 2003, c. 22.

confectionné sa liste des services essentiels, le mode de règlement des différends deviendra l'arbitrage de différends<sup>3</sup>.

Depuis que le Syndicat des agents correctionnels canadiens (UCCO-SACC) est affilié à la CSN, celui-ci a toujours opté pour la conciliation. Celle-ci a par ailleurs permis aux parties négociantes de conclure des conventions collectives satisfaisantes.

Pour la CSN, l'arbitrage de différends est un mode de résolution de problème auquel les parties devraient être libres de se soumettre. Son caractère obligatoire constitue une limite injustifiée à la liberté de négociation.

Le fait de tomber automatiquement dans la catégorie des services essentiels et de l'arbitrage obligatoire de différend conduit inexorablement à la prohibition du droit de grève<sup>4</sup>.

La CSN estime inacceptable que l'établissement de la liste des services essentiels pour au moins 80 % des fonctionnaires de l'unité de négociation détermine le mode de négociation, soit l'arbitrage de différends, lequel prohibe à son tour le droit de grève.

### ***Une ingérence politique dans l'établissement des conditions de travail***

Le gouvernement conservateur modifie à son avantage les règles établies. Ainsi, des critères sont ajoutés modifiant le mandat du Conseil d'arbitrage, notamment (a) si le niveau de rémunération constitue une utilisation prudente des fonds publics et (b) si la suffisance de ces fonds permet à l'employeur de répondre ses besoins opérationnels<sup>5</sup>.

Le Conseil d'arbitrage doit fonder sa décision sur les facteurs prépondérants suivants, soit (a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens et (b) la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées<sup>6</sup>.

Ces deux facteurs font déjà partie de la loi actuelle. Les trois autres critères présents dans la loi actuelle<sup>7</sup> sont relégués aux facteurs relatifs à la pertinence. Il ne s'agit pas d'une figure de style, mais bien une modification substantielle qui pourrait porter à conséquence.

Ainsi, seulement si cela apparaît pertinent au Conseil d'arbitrage, ce dernier peut prendre en considération les facteurs suivants, soit :

---

<sup>3</sup> Art. 302 de la Loi, remplaçant l'article 104(2) de la LRTFP.

<sup>4</sup> Art. 322 et 323 de la Loi, remplaçant l'article 194 (1) e) et 196 (1) e) de la Loi.

<sup>5</sup> Art. 306 de la Loi, remplaçant l'article 148(1) de la LRTFP.

<sup>6</sup> Art. 306 de la Loi, remplaçant l'article 148(1) a) et b) de la LRTFP.

<sup>7</sup> Art. 148 de la LRTFP.

- (a) les rapports entre la rémunération et les autres conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- (b) la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge pertinentes;
- (c) la rémunération et les autres conditions d'emploi raisonnables (l'expression « justes et raisonnables » disparaît) compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- (d) l'état de l'économie canadienne<sup>8</sup>.

Le Conseil d'arbitrage doit rendre sa décision dans les meilleurs délais et y énoncer des motifs pour chacune des questions en litige<sup>9</sup>. Il ne peut rendre sa décision sans avoir pris en considération toutes les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité de négociation en cause, de même que les avantages dont ils bénéficient, notamment les salaires, les allocations, les primes, les indemnités de vacances, les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension et toute forme de régime de soins médicaux et d'assurance dentaire<sup>10</sup>.

Le président de la Commission des relations du travail dans la fonction publique<sup>11</sup> ou les parties<sup>12</sup> peuvent, dans les sept jours suivant la décision du Conseil, en demander le réexamen s'ils sont d'avis qu'elle ne constitue pas une application raisonnable des critères énumérés ci-haut<sup>13</sup> (article 148 de la loi). Le Conseil d'arbitrage rend une décision dans les 30 jours de l'ordonnance initiale<sup>14</sup>.

La CSN estime inacceptables les ajouts de critères dans l'exécution du mandat du Conseil d'arbitrage. Les notions de l'« utilisation prudente des fonds publics » et « la suffisance de ces fonds », ainsi que les facteurs prépondérants de rétention de personnel et de la situation fiscale au Canada, utilisées prioritairement aux critères classiques de « la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public », constituent une ingérence politique dans l'établissement des conditions de travail dans la fonction publique.

La CSN estime tout aussi déplorable la faculté accordée au président de la Commission des relations du travail dans la fonction publique de demander le

---

<sup>8</sup> Art. 306 de la Loi, remplaçant l'article 148(2) de la LRTP.

<sup>9</sup> Art. 309 de la Loi, remplaçant l'article 149(1) de la LRTP.

<sup>10</sup> Art. 309 de la Loi, remplaçant l'article 149(1.1) de la LRTP.

<sup>11</sup> Art. 310 de la Loi, introduisant l'article 158.1 (1) de la LRTP.

<sup>12</sup> Art. 310 de la Loi, introduisant l'article 158.1 (2) de la LRTP.

<sup>13</sup> Art. 310 de la Loi, introduisant l'article 158.1 (1.1) et 158.1 (2) de la LRTP.

<sup>14</sup> Art. 310 de la Loi, introduisant l'article 158.1 (3) de la LRTP.



réexamen d'une décision rendue par un arbitre de différends. Il s'agit nettement d'une ingérence politique dans le processus d'arbitrage de différends.

Tout aussi injustifiable est la faculté accordée aux parties de demander le réexamen de la décision de l'arbitre de différends pour le motif qu'elle ne constitue pas une application raisonnable des critères énumérés à l'article 148 de la loi. Comme rédigé, il s'agit nettement d'un droit d'appel direct de la décision de l'arbitre de différends, contrairement à la majorité des lois administratives, qui ne permettent le réexamen des décisions initiales qu'à l'égard des erreurs de droit<sup>15</sup>.

### ***Services essentiels, on charcute l'esprit de la loi***

En ce qui concerne les services essentiels, il n'y a plus d'entente possible entre l'agent négociateur et l'employeur quant à la désignation des postes essentiels et leur nombre<sup>16</sup>. Seul l'employeur a le droit exclusif de déterminer si une activité est essentielle, en tout ou en partie (c'était toutefois déjà le cas).

Ce qui change considérablement avec le projet de loi, c'est qu'il n'y a plus de négociation sur les services essentiels (le nombre de postes nécessaires) et donc, plus aucune entente possible<sup>17</sup>.

L'employeur avise alors le syndicat des services essentiels requis dans les trois mois avant la date à partir de laquelle un avis de négocier collectivement peut être donné<sup>18</sup> (au lieu de 20 jours, comme c'est le cas présentement). Une fois l'avis donné, l'employeur doit consulter l'agent négociateur, dans les 60 jours suivant cet avis, à l'égard des postes désignés qui y sont précisés. Aucun paramètre n'est fixé dans la loi concernant l'objet de la consultation. Dans les 30 jours suivants, l'expiration des 60 jours de consultation, l'employeur avise à nouveau l'agent négociateur des postes désignés essentiels<sup>19</sup>.

Si un poste devient vacant, l'employeur identifie un autre poste<sup>20</sup>. L'avis à l'employé désigné doit lui être acheminé dès que possible<sup>21</sup> (contrairement à la situation actuelle, où l'on prévoit que l'avis doit tout simplement lui être acheminé). Les postes désignés sont visés par le gel des conditions de travail (c'est-à-dire les dispositions de la convention collective)<sup>22</sup>. Cependant, la loi prévoit que le fonctionnaire désigné doit demeurer disponible en tout temps, à l'extérieur de ses heures de travail, au cas où l'employeur requerrait ses services<sup>23</sup>.

---

<sup>15</sup> Art. 158 de la LRTFP.

<sup>16</sup> Art. 121 de la LRTFP.

<sup>17</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 121 de la LRTFP

<sup>18</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 121(3) de la LRTFP

<sup>19</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 122(1) et 122(2) de la LRTFP

<sup>20</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 123 de la LRTFP

<sup>21</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 124(1) de la LRTFP

<sup>22</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 125(1) de la LRTFP

<sup>23</sup> Art. 305 de la Loi, remplaçant l'article 125(2) de la LRTFP

Comme il n'a plus d'entente possible sur les services essentiels, il n'a donc plus de désaccord possible. En conséquence, il n'y a plus possibilité de porter plainte à la Commission des relations du travail dans la fonction publique en cas de désaccord sur les services essentiels<sup>24</sup>.

La CSN estime abusif et injustifiable qu'il n'y ait plus d'entente possible entre l'agent négociateur et l'employeur quant à la désignation des postes essentiels et leur nombre. Est-il nécessaire de rappeler que les services essentiels constituent en soi une limite à la liberté d'association et à la capacité d'exercer des moyens de pression légitime? Ce droit de négocier les services essentiels est un important préalable à l'exercice légitime du droit de grève. Priver les agents négociateurs de cette faculté sape leur droit d'association et leur droit à la négociation collective.

La prohibition du droit de grève pour les agents négociateurs qui tombent automatiquement dans le mode de l'arbitrage de différends si 80 % des fonctionnaires de l'unité de négociation sont désignés « services essentiels » est aussi déplorable.

### ***On sabre les services de la Commission des relations de travail dans la fonction publique***

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a désormais plus de services de recherche<sup>25</sup>. Elle n'a plus qu'un rôle de médiation et d'adjudication.

La CSN estime injuste et sans fondement la décision du gouvernement conservateur de priver la Commission de ses services de recherche. Cette position du gouvernement conservateur participe à cette stratégie, développée également dans d'autres secteurs d'activités, de priver les fonctionnaires d'informations pertinentes afin de prendre des décisions politiques éclairées.

### ***Le droit au grief :***

#### ***Une attaque au rôle de l'agent négociateur***

Actuellement, un fonctionnaire ne peut pas présenter de grief si un autre recours administratif est possible dans une autre loi fédérale. Cependant, un grief individuel qui met en jeu certaines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* peut être présenté plutôt que de soumettre une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne<sup>26</sup>. Une option est donc possible.

Le projet de loi C-4 fait en sorte que le fonctionnaire ne pourra plus opter entre un grief et une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne, sauf à l'égard de certaines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

---

<sup>24</sup> Art. 123 de la LRTFP.

<sup>25</sup> Art. 296 de la Loi, abrogeant l'article 16 de le LRTFP.

<sup>26</sup> Art. 208(2) de la LRTFP.

Le grief devient la voie unique pour le fonctionnaire qui allègue un acte discriminatoire visé par certaines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>27</sup>.

La portée des griefs est également modifiée. Ainsi, un grief de principe ne peut pas être déposé par l'agent négociateur si le grief peut être présenté par un fonctionnaire<sup>28</sup>. Aussi, l'arbitre de griefs ne peut plus donner un effet rétroactif à sa décision<sup>29</sup>. Les coûts rattachés à l'arbitrage sont aussi modifiés, de façon à prévoir, dans certains cas, un partage égal entre l'employeur et l'agent négociateur<sup>30</sup> (c'était déjà le cas, mais suivant des modalités différentes).

La CSN estime inacceptable qu'un grief de principe ne puisse être déposé par l'agent négociateur si le grief peut être présenté par un fonctionnaire. Cela revient à priver l'agent négociateur de son devoir de représentation et de l'exercice légitime de son droit d'association.

La CSN estime tout aussi inacceptable l'incapacité de l'arbitre de griefs de donner un effet rétroactif à sa décision, une faculté normalement admise dans la plupart de lois du travail au Canada.

### ***Code canadien du travail et un processus de consultation bafoué sur la santé et sécurité du travail***

Le projet de loi C-4 modifie également le *Code canadien du travail* (1985) L.R.C. c. L-2 au chapitre de la santé et de la sécurité au travail. Contrairement au processus de consultation qui avait été suivi en 2000, lors de la précédente réforme du Code canadien, cette fois, aucune consultation n'a été faite ni avec les syndicats, ni avec les employeurs, ni avec les organismes qui interviennent en ce domaine. La CSN considère que ce manque de consultation est antidémocratique et improductif.

En ce qui a trait aux changements, les fonctions de l'agent de santé et de sécurité et celles de l'agent régional de santé et de sécurité sont abolies. Leurs attributions seraient désormais confiées au « ministre »<sup>31</sup>.

La définition de « danger », prévue au paragraphe 122(1) est modifiée afin de se lire comme suit<sup>32</sup> :

---

<sup>27</sup> Art. 325 et 326 de la Loi, remplaçant les articles 208(4) et 209(2) de la LRTFP.

<sup>28</sup> Art. 331 de la Loi, remplaçant l'article 220(1) de la LRTFP.

<sup>29</sup> Art. 334 de la Loi, remplaçant l'article 232, notamment de paragraphe c) de la LRTFP.

<sup>30</sup> Art. 335 de la Loi, remplaçant l'article 235 et 235.1 et 235.2 de la LRTFP.

<sup>31</sup> Art. 176(1) de la Loi, abrogeant les définitions « d'agent de santé et de sécurité » et « d'agent régional de santé et de sécurité » prévues à l'article 122(1) du Code canadien du travail (ci-après « le Code »)

<sup>32</sup> Art. 176(2) de la Loi, remplaçant l'article 122(1) du Code.

<b>Loi actuelle</b>	<b>Amendement proposé</b>
« danger » Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel — susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats —, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur. »	« danger » « Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté ».

Ce changement est loin d'être anodin. La CSN estime inacceptable la diminution du niveau de protection offerte aux travailleurs canadiens puisque la situation dangereuse, existante ou éventuelle, en devient une qui présente une menace imminente ou sérieuse, un changement important de perspective qui présente beaucoup trop de latitude dans l'appréciation du danger.

En limitant la définition à des menaces imminentes et sérieuses pour la vie au lieu de « susceptibles de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats », les situations éventuelles se trouvent exclues, augmentant du coup le danger pour le personnel.

Nous sommes particulièrement préoccupés par l'impact de cette nouvelle définition de danger pour le droit à refuser le travail pour certains types d'employé-es du gouvernement fédéral qui desservent des clientèles violentes dont le comportement peut être imprévisible.

Par exemple, à la suite des amendements apportés au *Code canadien du travail* en 2000, la Cour fédérale s'est penchée pour la première fois sur la question du danger en 2004 et a reconnu aux gardiens de prison, le droit de porter des menottes affirmant que le « danger » comprend tout risque existant ou potentiel, ou toute activité raisonnablement susceptible de causer des blessures ou une maladie, y compris le comportement humain imprévisible (*Verville v. Canada*, 2004 FC767, paragraphes 31, 32 et 34, plus tard repris dans l'affaire *Armstrong v. Canada (Services correctionnels)*, 2010 OHSTC 6 paragraphe 49 pour l'aérosol capsique).

À la suite des amendements apportés au Code canadien en 2000 et la jurisprudence subséquente, des gains considérables ont été réalisés. Le changement à la définition de danger est un recul sans précédent pour les travailleurs. « Le code n'oblige personne à aller aussi loin que de mettre sa santé, sa sécurité ou sa vie en jeu même si l'emploi nécessite des contacts avec des délinquants dangereux. » (*Johnstone, Allain & Martin et SCC (Établissement Atlantique)*, décision no 05-020, paragraphe 131).

De plus, le projet de loi C-4 abroge les références aux situations d'exposition à l'amiante ou à des produits chimiques causant le cancer, ainsi qu'à des produits qui peuvent causer des dommages au système reproductif. La CSN trouve cette omission inacceptable.

La CSN estime tout aussi inacceptable que les questions de santé et de sécurité des travailleurs canadiens se politisent au point de remettre dans les mains du ministre les attributions actuellement exercées par les agents de santé et sécurité.

Ce changement laisse craindre que le ministre fasse appel à des contractuels pour effectuer les enquêtes. Les nouveaux pouvoirs du ministre mettent en péril l'indépendance et l'impartialité des agents de santé et de sécurité et minent leur autorité, et à plus forte raison des contractuels qui ne bénéficient pas d'une sécurité d'emploi. Aussi, la question de la formation de contractuels doit être posée : seront-ils aussi expérimentés et formés que les agents de santé et de sécurité? Il est essentiel que le personnel ait une sécurité d'emploi pour qu'ils puissent prendre des décisions relatives à des employés gouvernementaux.

Les articles 128 et 129 (1) introduisent l'obligation de faire des rapports à toutes les étapes du droit de refus. Cette obligation introduira inévitablement des délais dans le traitement des demandes.

L'article 129 donne au ministre le pouvoir de ne plus mener une enquête si la plainte est jugée futile, vexatoire, frivole ou de mauvaise foi. De plus, il ne semble pas y avoir un mécanisme de contestation de cette décision. La CSN considère que ces articles donnent des pouvoirs étendus tant à l'employeur qu'au gouvernement et défavorise les travailleurs et travailleuses.

Pour toutes ces raisons, la CSN considère que les modifications au Code canadien du travail augmentent de façon indue le pouvoir des employeurs et défavorise les travailleurs. Ces modifications doivent être retirées.

### **Conclusion**

La CSN considère que le projet de loi n° 2 constitue une attaque frontale au droit d'association, et ce, pour les raisons suivantes :

- Comme la plupart des syndicats seront majoritairement visés par les services essentiels, ils ne pourront plus opter entre la conciliation ou l'arbitrage de différends, suivant la loi actuelle;
- L'arbitrage de différends est un mode de résolution auquel les parties doivent être libres de se soumettre. Son caractère obligatoire constitue une limite injustifiée à la liberté de négociation;
- Le caractère obligatoire de l'arbitrage de différends conduit inexorablement à la prohibition du droit de grève, ce qui constitue également une limite injustifiée à la liberté d'association.
- Le droit de grève est interdit si 80 % des fonctionnaires de l'unité de négociation sont désignés « services essentiels », ce qui constitue également une limite injustifiée à la liberté d'association.
- Le projet de loi C-4 modifie les pouvoirs du Conseil d'arbitrage de différends et relègue à des considérations de pertinence l'analyse des emplois comparables dans le secteur privé et public;
- Le ministre du Travail remplace les agents de santé et sécurité en assumant le rôle qui leur était dévolu dans le cours des enquêtes relatives à la santé et à la sécurité au travail, Partie II du *Code canadien du travail*: la santé et la sécurité au travail se politisent;
- La notion de « danger », prévue au paragraphe 122(1) du Code canadien du travail, est modifiée de manière à diminuer la protection offerte aux travailleurs canadiens.

La CSN estime que ce projet de loi est un autre jalon législatif qui ne vise qu'à affaiblir les syndicats. À sa face même, nous considérons qu'il est inconstitutionnel. Le projet de loi n° 2 est tellement vicié que nous en demandons le retrait pur et simple.