Bulletin d'information nº 1

Accréditation

Généralités

Toute mention à la Loi et aux Règles de procédure, dans le présent bulletin, renvoie à la *Loi sur les relations industrielles* et au Règlement 82-92 établi en vertu de la *Loi sur les relations industrielles.* Les mentions relatives à la Commission désignent la Commission du travail et de l'emploi établie en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi.*

La Reine du chef du Nouveau-Brunswick et le SCFP (Re) (1982) 133 DLR(3d) 434 (QB)Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1023 et al. et Laviolette at al. (1998)199 NBR(2d) 270 (C.A.)

Les tribunaux exigent que la Commission adopte une approche logique et cohérente dans les questions de pratique et de procédure afin de fonctionner de façon efficace et d'imposer le respect au public et aux parties qui comparaissent devant la Commission. De plus, on invite la Commission à adopter une approche logique et cohérente dans sa prise de décisions afin d'éviter les résultats conflictuels dans des affaires semblables. Toutefois, la décision d'un comité de la Commission ne peut lier un autre comité, et la cohérence dans la prise de décisions ne peut compromettre la capacité d'un membre d'un comité quelconque de décider conformément à sa conscience et à son opinion.

Les bulletins d'information doivent servir de moyens d'information générale seulement. Il ne faut pas les considérer comme des avis juridiques pour quelque affaire que ce soit. Il faut plutôt consulter un avocat en ce sens. Les bulletins d'information sont toujours publiés sous réserve des dispositions de la Loi et des Règles de procédure.

Objectif

L'objectif du présent bulletin est de préciser le processus d'accréditation, y compris les exigences relatives au dépôt d'une demande d'accréditation, de même que les politiques et procédures de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick concernant le traitement de ces demandes. L'information contenue dans le présent bulletin s'applique aux demandes d'accréditation dans le domaine de la construction et de l'industrie en général, sauf indications contraires.

Définition

Paragraphe *2(1) de la Loi*

Paragraphe 1(1) définitions

Tout salarié a le droit d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités licites. L'<u>accréditation</u> est le processus qui permet à un groupe de salariés de choisir d'être représentés par un syndicat. Un groupe de salariés ainsi représenté par un syndicat est désigné par l'expression « unité de négociation ». Il appartient à la Commission de déterminer qui est membre d'une unité de négociation. Le processus d'accréditation applique la règle de la majorité, c'est-à-dire que si la majorité des salariés de l'unité de négociation, telle qu'établie par la Commission, appuie un syndicat, tous les salariés dans l'unité de négociation sont inclus dans l'accréditation. Lorsqu'un syndicat est

accrédité, il devient l'agent négociateur des salariés d'une unité. L'agent négociateur a seul pouvoir de représenter les salariés de l'unité. Une fois que la demande d'accréditation a été présentée, l'employeur n'a généralement plus le droit de négocier de conditions de travail directement avec ses salariés. La négociation des conditions d'emploi a lieu pendant le processus de négociations collectives. C'est au moyen d'une négociation collective qu'un agent négociateur et un employeur en arrivent à une convention collective, ou un contrat. La convention collective régit les relations de travail entre les parties et lie l'agent négociateur, l'employeur et tous les salariés de l'unité de négociation.

Paragraphe 21(1) de la Loi

Article 35 de la Loi

Paragraphe 56(2) de la Loi

Aperçu général

Une demande d'accréditation doit comprendre quatre éléments de base, comme suit :

- La demande doit respecter un délai de présentation;
- Le requérant doit avoir un statut de syndicat en vertu de la Loi;
- L'unité de négociation pour laquelle l'accréditation est demandée doit être habile à négocier collectivement;
- La majorité des salariés de l'unité de négociation doit appuyer l'accréditation.

Voir *Bulletin d'information* nº 2 – Votes de représentation et article 14 de la Loi

Délai de présentation

Si les salariés d'une unité de négociation ne sont pas représentés par un agent négociateur, un syndicat peut présenter une demande d'accréditation en tout temps. Si les salariés sont déjà représentés par un agent négociateur, la Loi limite les périodes pendant lesquelles un autre syndicat peut présenter une demande d'accréditation pour la même unité de négociation. C'est ce qu'on appelle habituellement la « période ouverte ».

Articles 10 et 11 de la Loi

Statut de syndicat

Seul un syndicat, tel que défini par la Loi, a le droit d'être accrédité. Pour avoir un statut de syndicat en vertu de la Loi, une organisation doit démontrer les conditions suivantes :

- Il faut que ce soit une organisation de salariés. La Loi ne permet pas l'accréditation de syndicats d'employeurs.
- L'une des fins de l'organisation de salariés doit être la réglementation des relations entre employeurs et salariés.
- L'organisation doit posséder une constitution écrite, des règles ou règlements administratifs qui précisent ses fins et objets et établissent les conditions auxquelles on peut y être admis comme membre.

Villa Loch Lomond (Re) [1992] N.B.I.R.D. No. 16

Article 18 de la Loi

Paragraphe 1(1) de la Loi Définition de syndicat

Une organisation de salariés ne doit habituellement prouver son statut de syndicat

Paragraphe 127(1) de la Loi

qu'une seule fois. On présume alors qu'elle possède ce statut dans toute procédure ultérieure engagée devant la Commission. Lorsqu'il a été déterminé lors d'une procédure antérieure entamée en vertu de la Loi que l'organisation qui présente une demande d'accréditation n'est pas un syndicat, la Commission en signifie avis par écrit aux parties à la demande.

et paragraphe 71(1) du Règlement 82-92

Une organisation de salariés doit présenter la preuve de son statut. Pour cela, elle peut présenter les procès-verbaux de ses réunions, son acte constitutif ou ses règlements administratifs à la Commission. Dans ses documents, l'organisation de salariés doit prouver que les mesures suivantes ont été prises :

1. L'acte constitutif doit présenter, entre autres, le but et les objectifs de l'organisation (y compris la réglementation des relations de travail) ainsi que les procédures de nomination des membres de la direction et de convocation des réunions.
2. L'acte constitutif doit être présenté au cours d'une réunion afin que les employés l'approuvent.
3. Les employés qui participent à ces réunions doivent pouvoir devenir membres.
4. L'acte constitutif doit être adopté ou ratifié par le vote desdits membres.
5. Les membres de la direction doivent être élus conformément à l'acte constitutif.

Bathurst (City) (Re) [2009] N.B.L.E.B.D. No. 11; Fredericton (City)(Re) [2009] N.B.L.E.B.D. No. 16; Centre for Youth Care Inc. (Re) [2009] N.B.L.E.B.D. No. 9

Sinon, l'organisation de salariés devra présenter des éléments de preuve lors d'une audience devant la Commission au moyen du témoignage d'un représentant syndical ayant une connaissance personnelle des affaires de l'organisation.

Pour démontrer son statut, une organisation de salariés doit normalement présenter une preuve lors de la tenue de l'audience devant la Commission. Habituellement, cette preuve est fournie au moyen du témoignage d'un représentant du syndicat qui a une connaissance personnelle des affaires de l'organisation.

Unité habile à négocier

La Commission peut accréditer un syndicat en tant qu'agent négociateur pour un groupe de salariés formant « une unité habile à négocier ». Il peut y avoir plus d'une unité habile à négocier, et le syndicat et l'employeur peuvent tous deux proposer une description de l'unité habile à négocier. Toutefois, il appartient à la Commission de déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier dans chacune des circonstances, et la Commission n'est pas liée par une description proposée, et elle peut exclure des salariés de l'unité ou y inclure des salariés additionnels.

Paragraphes 13(1), 40(1), (2), (6) de la Loi. Beaulieu Plumbing (Re) 94 CLLC 16,002

Dans l'industrie général, voici quelques-unes des considérations générales qui peuvent intervenir dans la détermination de l'unité habile à négocier :

- Une communauté d'intérêts entre les salariés;
- Une pratique ou des antécédents de négociations collectives dans le milieu de travail;
- Une présomption contre la fragmentation de l'unité;
- Une entente entre les parties;
- Les voeux des salariés.

Pour déterminer s'il existe une communauté d'intérêts entre différents salariés, la Commission peut considérer :

- La nature du travail exécuté par les salariés;
- Les conditions d'emploi;
- Les compétences des salariés;
- Les rapports avec l'organisation administrative de l'employeur;
- La proximité géographique des salariés;
- L'interdépendance et la proximité des relations de travail;
- L'homogénéité de la supervision et des relations de travail.

Ces considérations s'appliquent de façon particulière aux circonstances de chaque cas, et aucun facteur unique n'est déterminant.

Syndicat des salariés de l'association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (Re) décision non publiée IR-004-97

Les gestionnaires et les personnes affectées à des fonctions confidentielles dans les affaires touchant aux relations de travail sont exclues de l'unité de négociation. La connaissance des affaires confidentielles de l'administration n'est pas suffisante pour exclure un salarié de l'unité de négociation; la connaissance doit être dans le domaine des relations de travail.

Les fonctions de gestion peuvent comprendre des activités comme l'embauche, le licenciement, la détermination des salaires et les mesures de discipline contre les salariés, entre autres; elles peuvent également inclure des responsabilités de prise de décisions indépendantes dans les questions de politique ou le fonctionnement d'une organisation.

Saint-Basile (Ville) (Re) [1996] N.B.L.E.B.D. No.13
Canada Packers Inc.(Re) [1991] N.B.I.R.D. No.13
Commission de stationnement d'Edmundston Inc. [1995] N.B.L.E.B.D No.22
Trispec Technical Services Ltd (Re) [1995] N.B.L.E.B.D. No.23

Dans l'industrie de la construction, une unité habile à négocier est déterminée dans la plupart des cas en fonction d'une zone géographique et du métier des salariés.

Paragraphes 40(1), (2) de la Loi

La Loi juge qu'une unité est habile à négocier collectivement si tous les salariés de l'unité sont employés dans un métier de la construction reconnu et que la demande d'accréditation est présentée par un syndicat qui est reconnu pour représenter des salariés dans ce métier.

Paragraphe 13(2) de la Loi

La description d'une unité habile à négocier dans l'industrie de la construction fait habituellement référence à une zone géographique spécifique. Cette zone peut englober l'ensemble de la province ou se confiner à des zones géographiques spécifiques. De façon générale, la Commission ne limite pas la zone géographique à un projet spécifique

KM Contractors(Re) 95 CLLC 220-013

Appui des salariés

Une fois que la Commission a décidé qu'une unité de négociation est « une unité habile à négocier », elle doit déterminer le niveau d'appui que reçoit le syndicat. Il faut que la majorité des salariés de l'unité de négociation soit membre en règle du syndicat pour que ce dernier puisse être accrédité comme agent négociateur.

Voir Bulletin d'information nº 2 – Votes de représentation et article 14 de la Loi

Un membre en règle est un salarié qui a présenté une demande écrite pour devenir membre du syndicat et qui a payé au syndicat, en son propre nom, la somme d'au moins un dollar pour les droits d'admission, ou pour les cotisations du syndicat. Ce droit d'adhésion ou ces droits d'admission doivent avoir été payés dans les trois mois qui précèdent immédiatement le mois où la demande est présentée.

Paragraphe 16(3) de la Loi et alinéa 125(1)a) du Règlement 82-92.

Dépôt d'une demande

La date du dépôt d'une demande est la date où elle est reçue par la Commission. Les heures d'ouverture officielles de la Commission sont de 8 h 15 à 16 h 30, du lundi au vendredi. Les documents peuvent être déposés en personne, par courrier recommandé ou par courrier prépayé. Les documents sont considérés comme ayant été reçus par la Commission à la date où ils ont été envoyés par courrier recommandé ou courrier prépayé.

Paragraphe 68(1) du Règlement 82-92 et alinéa 22(e.1) de la Loi sur l'interprétation

La Commission accepte les documents envoyés par télécopieur, si l'original suit par courrier recommandé, courrier prépayé ou livraison personnelle.

La demande

La demande d'accréditation doit être déposée en quatre exemplaires, soit la formule 1701 (industrie général) ou la formule 1784 (industrie de la construction), avec la déclaration annexée.

La formule de demande qui a été remplie doit inclure :

- Le nom et l'adresse exacts du requérant à qui la signification peut être faite;
- Le nom et l'adresse exacts du défendeur à qui la signification peut être faite;
- Le nom et l'adresse exacts de chaque syndicat d'un conseil syndical à qui la signification peut être faite (lorsque le requérant est un conseil syndical);
- Le nom et l'adresse exacts de toute organisation d'employeurs visée à qui la signification peut être faite (lorsque l'employeur est membre d'une organisation d'employeurs);
- La description de l'unité de négociation que le syndicat propose comme étant habile à négocier collectivement;
- Le nombre approximatif de salariés dans l'unité de négociation proposée;
- Le nombre total approximatif de salariés de l'employeur qui sont affectés aux travaux, au projet, à l'entreprise, à l'usine ou aux usines visées par la demande;
- Le nom de tout autre syndicat qui prétend représenter quelque salarié que ce soit dans l'unité de négociation proposée;
- La date d'expiration de toute convention collective encore en vigueur ou récemment expirée affectant des parties en litige, et également le nom des parties de cette convention, et les conditions de renouvellement ou de résiliation de la convention collective.

Paragraphes 10 et 11 de la Loi voir Star Kist Canada Inc.(Re) [1996] N.B.I.R. No.1

Si les salariés sont actuellement représentés par un agent négociateur, la Loi limite les périodes pendant lesquelles un syndicat différent peut présenter une demande d'accréditation pour la même unité de négociation. **Dans des circonstances exceptionnelles, la Commission peut modifier ces limites de temps lorsqu'il peut être démontré que les salariés d'une unité ou leurs employeurs « subiraient un préjudice ou une perte appréciable et irrémédiable » si elle n'accueillait pas une demande rapide.** Lorsqu'un syndicat présente une requête de consentement à une demande rapide, la formule de demande doit préciser les motifs de la requête (paragraphe 10 de la formule de demande pour l'industrie général et paragraphe 12 de la formule de demande pour l'industrie de la construction).

Paragraphe 10(8) de la Loi

Dans certaines circonstances où le syndicat présentant une demande d'accréditation comprend des salariés actuellement représentés par un autre syndicat, l'article 11 de la Loi stipule certaines conditions préalables qui doivent être remplies avant que la Commission ne puisse exécuter la demande. Le document de demande (paragraphe 7 de la formule de demande pour l'industrie général et paragraphe 9 de la formule de demande pour l'industrie de la construction) doit contenir une déclaration indiquant à la Commission que ces conditions préalables ont été remplies.

Paragraphe 15 de la Loi

La demande doit également indiquer si le syndicat requiert la tenue d'un vote préliminaire de représentation.

Dans l'industrie de la construction, la demande doit également indiquer :

- La nature générale de l'entreprise de l'employeur;

- La nature spécifique de l'entreprise de l'employeur touchée par la demande;
- Les travaux spécifiques exécutés par les salariés dans l'unité proposée habile à négocier;
- Le ou les sites où les travaux sont exécutés par les salariés;
- L'augmentation prévue du nombre de salariés dans l'unité de négociation qui est connue par le syndicat;
- Si le syndicat consent à ce que la Commission statue sur la demande sans qu'il y ait d'audience ou une demande d'audience.

S'ils n'ont pas déjà été déposés, certains documents additionnels doivent accompagner la demande d'accréditation :

Paragraphe 139(3) de la Loi

- Si le requérant est un syndicat national ou international ou une section locale affiliée, une copie certifiée de la charte du syndicat, telle que requise par la constitution du syndicat; la constitution et les règlements administratifs, s'il en est;
- Si le requérant n'est pas un syndicat national ou international ou une section locale affiliée, une copie de sa constitution et de ses règlements administratifs, s'il en est;
- Une liste des agents du syndicat, l'endroit et la date où ils ont été élus;
- Un avis indiquant le nom de la personne autorisée à accepter la signification d'actes et d'avis;
- Une déclaration concernant les documents relatifs à l'adhésion au syndicat.

Date limite

Une date limite est fixée pour chaque demande. Il s'agit de la date à laquelle tous les documents pertinents doivent être déposés. Ceci inclus les documents de réponse, les interventions et toutes les preuves d'adhésion, les pétitions/déclarations d'intention et les requêtes reconventionnelles. Si une partie intéressée ne dépose pas les documents avant la date limite, la Commission peut juger qu'elle a renoncé à toute prétention d'être partie à la demande.

Paragraphes *10(1) et 92(1), (2) du Règlement 82-92*

Dans l'industrie en général, la date limite est habituellement de douze jours postérieure à la date à laquelle les avis de demande ont été envoyés à l'employeur pour fins d'affichage. Dans l'industrie de la construction, il s'agit habituellement de six jours à partir de la date à laquelle les avis de demande ont été envoyés.

Articles 2 et 84 du Règlement 82-92

En règle générale, la date limite ne peut être prolongée que dans des circonstances où les salariés visés n'ont pas reçu un avis suffisant au sujet de la demande. La Commission peut prolonger ou abréger la période requise pour le dépôt des documents. Cette prolongation ou cet abrègement ne modifie pas la date limite pour le dépôt des preuves d'adhésion, ou pour les objections des salariés.

Paragraphe 77(3) du Règlement 82-92
CM Ventilation(Re) 91 CLLC 16-026

Notification

La Commission avise toutes les parties intéressées du dépôt de la demande.

Paragraphes 4(2) et 86(2) du Règlement 82-92

L'avis à l'employeur inclut : une copie de la demande, un avis de la demande ou un avis de la demande et de l'audition, si une date a été fixée pour l'audition, de même qu'un avis à l'intention des salariés visés par la demande, qui doit être affiché au lieu de travail.

Un avis aux autres parties intéressées, comme un autre syndicat ou conseil syndical, ou une organisation d'employeurs, doit inclure une copie de la demande et un avis de la demande.

Paragraphes 9(1), (2) et 91(1), (2) du Règlement 82-92

Les salariés touchés sont avisés de la demande d'accréditation par l'affichage d'un avis aux salariés sur le lieu de travail. L'avis aux salariés les informe au sujet de la demande, de la date limite ainsi que des procédures et des exigences concernant le dépôt d'objections à la demande, s'il en est. Les employeurs doivent afficher cet avis, qui est imprimé sur une formule verte, à un ou des endroits bien en vue où ils sont le plus susceptibles d'attirer l'attention de tous les salariés touchés par la demande. L'avis doit rester affiché sur les lieux jusqu'à la fermeture des affaires à la date limite. L'employeur doit aviser immédiatement la Commission de l'affichage en remplissant un rapport d'affichage, à défaut de quoi peut attirer un délai. Le syndicat qui fait la demande doit également vérifier l'affichage et remplir et retourner un rapport d'affichage.

Alinéas 4(2)c) et86(2)c) du Règlement 82-92

Paragraphes 70(1), (2) du Règlement 82-92

Réponse de l'employeur

L'employeur doit déposer sa réponse au plus tard à la date limite fixée pour la demande. La réponse doit être accompagnée, s'il y a lieu, d'un exemplaire de toute convention collective en vigueur ou qui vient d'expirer et qui le lie ou le liait récemment à l'unité de négociation mentionnée dans la demande.

Paragraphes 8(1) et 90(1) du Règlement 82-92

Le document de réponse doit inclure :

- Le nom et l'adresse exacts de la corporation aux fins de signification;
- Le nom d'un avocat ou d'un représentant, s'il en est;
- Le nom des autres parties intéressées, s'il en est;
- La description de l'unité de négociation proposée, si elle est différente de celle fournie par le syndicat qui présente la demande;
- Une liste complète de tous les salariés de l'unité de négociation, telle que proposée par le requérant, de même que leur classification. Si, dans le document de réponse, l'employeur propose une unité de négociation différente de celle qui est proposée par le requérant, l'employeur doit indiquer dans l'annexe le nom et la classification de toute personne qu'il propose d'exclure de l'unité de négociation, de même que le nom

Paragraphe 40(7) de la Loi

et la classification de toute personne qu'il propose d'ajouter. Ces annexes doivent porter la signature d'un représentant de l'employeur confirmant son exactitude;

- Les documents tirés d'autres dossiers d'emploi existants contenant la signature des salariés dont les noms apparaissent dans les annexes, y compris les signatures des salariés que l'employeur propose d'ajouter ou d'exclure de l'unité de négociation. Ces documents doivent être disposés en ordre alphabétique.

Le document de réponse devrait indiquer si l'employeur consent à la demande.

Dans l'industrie de la construction, la formule devrait également indiquer :

- La nature des travaux exécutés par les salariés;
- Le ou les sites où les travaux sont exécutés;
- Si l'employeur demande une audition sur la question ou s'il consent que la Commission statue sur la demande sans audition.

Preuve d'adhésion

Fundy Masonry Ltd (Re) 97 CLLC 220-041 JR Mechanial Ltd. (Re) [1998] N.B.L.E.B.D. No. 49 voir le Bulletin d'information no 3 Preuve d'adhésion Paragraphe 138(1) de la Loi.

Pour établir l'appui des membres, le syndicat doit soumettre à la Commission une preuve d'adhésion à son syndicat. La Commission accepte la preuve d'adhésion sous la forme de demandes d'adhésion ou encore de dossiers certifiés du syndicat, qui doivent être accompagnés de reçus pour des droits d'admission ou pour les cotisations. Toute preuve d'adhésion au syndicat requérant doit être déposée auprès de la Commission au plus tard à la date limite. La preuve d'adhésion est confidentielle et à l'usage exclusif de la Commission. Elle n'est pas divulguée sauf avec le consentement de la Commission.

Paragraphe 4(1) de la Loi, Irving Oil Ltd.(Re) 85 CLLC 16,067 Voir paragraphe 4(2) de la Loi pour l'exception

Sans le consentement de l'employeur, les syndicats et les salariés n'ont normalement pas le droit de recueillir de preuves d'adhésion au lieu d'emploi de l'employeur pendant les heures de travail des salariés. Il existe une exception pour les salariés qui résident sur un bien-fonds que possède ou contrôle leur employeur.

P

Déclaration concernant les documents d'adhésion

Paragraphes 7(1), (3) et 87(1), (3) du Règlement 82-92 Loch Lomond Villa (Re) [1992] N.B.I.R.D. No. 16 et paragraphe

Tant dans l'industrie en général que dans l'industrie de la construction, la preuve d'adhésion soumise au nom du requérant doit être accompagnée d'une déclaration dûment remplie concernant la preuve d'adhésion. Dans l'industrie en général, la Commission doit recevoir cette formule au plus tard deux jours suivant la date limite. Dans l'industrie de la construction, la Commission doit recevoir cette formule au plus tard à la date limite. Cette formule doit être signée par un représentant du syndicat, et elle doit refléter avec exactitude la totalité de la preuve d'adhésion soumise par le

syndicat à la date limite. La déclaration doit servir à l'usage exclusif de la Commission, et l'information qu'elle contient ne doit pas être divulguée, sauf avec le consentement de la Commission.

138(1) de la Loi.

Objections à l'accréditation

Une objection à la demande déposée par un employé est appelée déclaration d'intention. La Commission désigne une objection déposée au nom d'un groupe de salariés sous le nom de pétition. Si une déclaration d'intention/pétition est déposée par un salarié qui a déjà signé une carte de membre, la déclaration d'intention/pétition, si elle est volontaire, tend à jeter le doute sur la preuve d'adhésion soumise par le syndicat. Lorsqu'un salarié signe à la fois une carte et une déclaration d'intention/pétition, c'est ce qu'on désigne comme étant un chevauchement. Un chevauchement remet en question la carte de membre soumise au nom de ce salarié et soulève la question à savoir si elle représente toujours les voeux de l'employé. Un chevauchement peut jeter le doute sur le pourcentage d'appui dont jouit un syndicat, aux fins de déterminer si un vote sera tenu. S'il existe suffisamment de chevauchements, la Commission peut ordonner qu'un vote de représentation soit pris même dans les circonstances où le syndicat peut autrement avoir droit à une accréditation inconditionnelle. La Commission ne considère pas les déclarations d'intention/pétitions des salariés qui n'ont pas déjà signé une carte de membre ou qui ne sont pas des salariés de l'unité de négociation, car ces derniers n'ont aucun effet sur le degré d'appui du syndicat par les salariés.

Moncton Community Residences Inc. (Re) [1995] N.B.L.E.B.D. No. 45

La Commission ne considère qu'une déclaration d'intention/pétition qui est une expression des voeux véritables des salariés. Une déclaration d'intention/pétition qui est le résultat de l'influence ou d'une intimidation par l'employeur ou le collectionneur de signatures sera écartée comme étant involontaire.

La Commission peut également recevoir des requêtes reconventionnelles. Une requête reconventionnelle est un document d'un salarié qui a signé une carte de membre, puis signé une déclaration d'intention/pétition, et qui désire maintenant reconfirmer son appui au syndicat. Une requête reconventionnelle, si elle est volontaire, sera considérée comme étant la dernière déclaration d'intention d'un salarié aux fins de la détermination par la Commission du niveau d'appui dont jouit le syndicat concernant la demande d'accréditation.

Carleton-Kirk Complex Inc.(Re) [1994] N.B.I.R..D.Nº 1

Une déclaration d'intention/pétition ou une requête reconventionnelle doit être reçue avant la date limite. Elle doit être par écrit, signée par le salarié ou chacun des salariés faisant partie d'un groupe de salariés et doit être accompagnée de l'adresse postale de retour de la personne qui dépose la preuve. Elle doit également être datée, identifier l'employeur et, si elle est sous la forme d'une pétition, chaque signature doit être attestée.

Paragraphe 66(3) du Règlement 82-92

La Commission statuera sur la demande sans tenir compte de la déclaration d'intention/pétition/requête reconventionnelle de toute personne qui ne se présente pas en personne ou par voie de représentant à l'audience pour y produire des éléments de preuve.

Paragraphe 66(4) du Règlement 82-

Une personne ou un représentant qui se présente doit fournir une preuve qui comprend le témoignage quant aux circonstances entourant l'origine de la déclaration d'intention/pétition/requête reconventionnelle et de la façon dont les signatures qui figurent sur la déclaration d'intention/pétition/requête reconventionnelle ont été obtenues. Les déclarations d'intention, pétitions et requêtes reconventionnelles sont à l'usage exclusif de la Commission. Les noms des salariés qui ont signé ces documents ne sont pas divulgués, sauf avec le consentement de la Commission.

92

Paragraphe 66(5) du Règlement 82-92

Paragraphe 138(1) de la Loi

Établissement du nombre de salariés dans l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande

La Commission détermine le nombre de salariés faisant partie de l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande à partir de la liste de salariés ou des annexes que l'employeur doit remplir et déposer avec sa réponse.

Voici les quatre annexes qui doivent être remplies :

1. L'annexe A contient le nom et la classification de tous les salariés de l'unité de négociation décrite dans la demande d'accréditation, qui étaient salariés à la date du dépôt de la demande, sauf ceux qui sont fournis dans les listes figurant aux annexes B, C ou D;
2. L'annexe B contient le nom et la classification de tous les salariés, qui étaient salariés à la date du dépôt de la demande et qui sont régulièrement employés pour pas plus de 24 heures par semaine;

3. L'annexe C contient le nom et la classification de tous les salariés qui ne travaillaient pas effectivement à la date du dépôt de la demande en raison d'une mise à pied;
4. L'annexe D contient le nom et la classification de tous les salariés n'apparaissant pas auparavant, qui ne travaillaient pas à la date du dépôt de la demande, pour une raison autre que pour un motif de mise à pied.

L'exactitude de ces annexes doit être confirmée par un représentant de l'employeur qui peut vérifier leur exactitude.

Beaulieu Plumbing (Re) 94 CLLC 16,002 sur les objections aux annexes

Dès leur réception, une copie de ces annexes est envoyée au syndicat, qui doit déposer toute objection auprès de l'employeur avec copie à la Commission, avant la date de l'audience. Le syndicat a la possibilité de s'objecter à la liste avant que le nombre de salariés faisant partie de l'unité de négociation ne soit déterminé.

Si aucune réponse, annexe ou signature des salariés visés n'est déposé par l'employeur, la Commission statuera à partir de l'information fournie par le syndicat dans la demande et la déclaration concernant les documents d'adhésion.

Calcul du pourcentage d'appui : le compte

Aux fins du compte, la Commission doit établir le niveau d'appui de la part des membres du syndicat parmi les salariés de l'unité de négociation. « Aux fins du compte » signifie aux fins de déterminer s'il faut rejeter la demande, accréditer le syndicat ou ordonner un vote de représentation pour déterminer les intentions des salariés de l'unité de négociation.

La règle de 30/30 est une ligne directrice, plutôt qu'une règle stricte, mais la preuve incombe à toute partie qui cherche à en être exemptée. La règle 30/30 n'est pas appliquée dans l'industrie de la construction. Thibeault(Re) 97 CLLC 220-015

La Commission détermine ce niveau d'appui en comparant le nombre de salariés dans l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande par rapport au nombre de salariés qui étaient membres en règle du syndicat à la date limite. Comme on le mentionnait, des objections volontaires peuvent jeter un doute sur ce niveau d'appui.

Dans l'industrie général, le nombre de salariés faisant partie de l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande comprend tous les salariés au travail à la date du dépôt de la demande et les salariés qui n'étaient pas au travail mais qui ont travaillé dans l'unité de négociation à quelque moment que ce soit pendant la période de 30 jours précédant la date de dépôt de la demande, et qui sont retournés au travail ou doivent retourner au travail dans les 30 jours qui suivent la date de la demande. Les deux conditions doivent être remplies. C'est ce qu'on appelle la règle 30/30.

Dans l'industrie de la construction, le nombre de salariés faisant partie de l'unité de négociation est le nombre de salariés effectivement au travail et engagés dans leur métier à la date de dépôt de la demande.

La demande d'accréditation doit être appuyée par au moins 40 pour cent des salariés de l'unité de négociation, ou elle sera rejetée.

Paragraphes 14(2), 14(3), 14(5) de la Loi voir Bulletin d'information nº 2- Votes de représentation

Dans l'industrie en général, si une demande reçoit l'appui de 40 à 50 pour cent des salariés de l'unité de négociation, la Commission demandera la tenue d'un vote de représentation. Si une demande est appuyée par plus de 50 pour cent des salariés de l'unité de négociation, la Commission peut l'accréditer sans la tenue d'un vote, selon les circonstances dans chaque cas. Un syndicat qui reçoit l'appui de plus de 60 pour cent des salariés de l'unité de négociation a le droit d'être accrédité sans la tenue d'un vote.

Paragraphe 40(8) de la Loi

Dans l'industrie de la construction, la Commission doit accréditer le syndicat lorsque la majorité des salariés de l'unité de négociation a choisi le syndicat ayant présenté la demande pour être leur agent négociateur.

Accréditation sans l'appui de la majorité

Alinéa 106(8)e) de la Loi Bradley & Walsh (1974) Ltd.(Re) 93

Dans certaines circonstances, la Commission peut à sa discrétion accréditer un syndicat sans obtenir la preuve de l'appui de la majorité. La Commission peut exercer cette discrétion lorsque trois facteurs sont présents :

CLLC 16,079

1. L'employeur a commis un acte en violation de la Loi en s'engageant dans une pratique déloyale de travail, comme l'intimidation;
2. Les actions de l'employeur sont telles qu'il est peu vraisemblable que la Commission puisse déterminer les aspirations réelles des salariés de l'unité de négociation;
3. Le syndicat a l'appui d'un nombre suffisant de salariés de l'unité.

Dans certaines circonstances, la Commission peut exercer la discrétion de refuser d'accréditer un syndicat malgré le dépôt de la preuve d'adhésion de la part de la majorité des salariés de l'unité de négociation. La Commission peut exercer cette discrétion lorsque trois facteurs sont présents :

Alinéa 106(8)e) de la Loi *Bradley & Walsh (1974) Ltd.(Re) 93 CLLC 16,080*

1. Le syndicat a commis un acte en violation de la Loi en s'engageant dans une pratique déloyale de travail, comme l'intimidation dans le rassemblement de la preuve d'adhésion;
2. Les actions du syndicat sont telles qu'il est peu vraisemblable que la Commission puisse déterminer les aspirations réelles des salariés de l'unité de négociation;
3. L'appui des membres du syndicat a été obtenu au moyen d'une pratique déloyale de travail.

Une audience

Paragraphe 40(5) de la Loi (industrie de la construction)

Une audience n'est pas toujours nécessaire dans la procédure d'accréditation. La Commission peut, à sa discrétion, statuer sur une demande en se fondant sur les documents déposés devant elle sans la tenue d'une audience. Ceci se produit habituellement dans les circonstances où les quatre éléments d'une demande fructueuse sont présents et lorsque les parties conviennent que la question soit statuée sans la tenue d'une audience.

Paragraphe 94(1) du Règlement 82-92 (industrie de la construction) Paragraphe 94(2) du Règlement 82-92(industrie de la construction) Paragraphes 40(10), (11) de la Loi

Si une partie sollicite la tenue d'une audience, elle doit inclure dans sa demande, sa réponse ou son intervention, selon le cas, une brève déclaration quant aux faits sur lesquels elle entend s'appuyer à l'audience, quant au redressement qu'elle réclame et quant aux observations qu'elle entend faire à l'appui de sa requête. Une partie qui demande l'accréditation sans la tenue d'une audience doit inclure dans sa demande une déclaration à l'appui de sa requête.

Si, dans le cas d'une demande dans l'industrie de la construction, la Commission rejette la demande ou accrédite un syndicat sans la tenue d'une audience, le syndicat ou

l'employeur, le cas échéant, peut, dans les dix jours qui suivent l'ordonnance, demander une audience, que la Commission doit tenir.

Les audiences se tiennent habituellement au bureau de la Commission à Fredericton, Nouveau-Brunswick, mais, à la demande d'une partie, elles peuvent se tenir à quelque endroit que ce soit dans la province, si c'est nécessaire et convenable.

Les audiences peuvent se tenir devant l'ensemble des membres de la Commission ou un comité composé du président ou d'un vice-président seulement, ou du président ou d'un vice-président, à titre de président du comité, et de deux autres membres de la Commission également représentatifs des salariés et des employeurs.

Loi sur la Commission du travail et de l'emploi Paragraphes 9(1) et 9(2)

Le président peut habituellement exercer sa discrétion dans sa façon de déterminer comment le comité sera constitué. En exerçant cette discrétion, le président doit tenir compte de la nature des devoirs et fonctions de la Commission, des circonstances de l'affaire particulière qui doit être déterminée, des représentations faites par les parties, s'il en est, et de tout autre facteur que le président peut considérer pertinent.

Alinéa *9.1(1)a) de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*

À la demande d'une partie, le président doit assigner un comité de trois personnes pour entendre une demande d'accréditation dans l'industrie de la construction.

Les audiences de la Commission sont ouvertes au public et aux médias; toutefois, il est interdit de filmer et d'enregistrer les procédures, et les caméras ne peuvent filmer que la salle d'audience ou les membres de la Commission lors de leur entrée ou de leur sortie de la salle d'audience.

Burman and Fellows Electrical Contracting(Re) 95 CLLC 220-049

La Commission n'enregistre pas ses procédures et il n'y a pas de procès-verbal; toutefois, une partie peut demander que les procédures soient enregistrées. La requête doit être formulée par écrit et préciser les raisons pour lesquelles elle est formulée. La partie qui présente une requête est responsable de tous les arrangements, incluant toutes les dépenses connexes, qui peuvent inclure l'embauche d'un ou d'une sténographe judiciaire ainsi que la préparation de la transcription qui doit être distribuée à la Commission et à toutes les autres parties.

L'ordonnance

La Commission rendra une ordonnance accordant l'accréditation, rejetant la demande ou consentant au retrait de la demande.

Une ordonnance d'accréditation contient le nom exact du syndicat, le nom exact de la corporation appartenant à l'employeur, une description de l'unité de négociation et la date de l'accréditation.

Article 21 de la Loi

Une fois accrédité, un syndicat remplace immédiatement tout autre agent négociateur qui

peut avoir représenté les salariés de cette unité. Le syndicat a seul pouvoir de négocier en leur nom et de les lier par une convention collective jusqu'à la révocation de l'accréditation du syndicat. Si un autre syndicat a été antérieurement accrédité comme agent négociateur des salariés de cette unité, cette accréditation cesse d'être en vigueur et est réputée être révoquée à l'égard de ces salariés.

09/99