

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE***UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT****SCRUTIN DE REPRÉSENTATION****RÉVOCACTION DE L'ACCREDITATION**

<p><u>Aucun syndicat accrédité, aucune convention collective</u></p> <p>À tout moment. Art. 10(2).</p> <p><u>Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur</u></p> <p>Douze mois après la date d'accréditation ou 12 mois après l'expiration de la convention en vigueur au moment de l'accréditation. Art. 10(3).</p> <p><u>Syndicat reconnu, aucune convention</u></p> <p>Douze mois après la signature de l'accord de reconnaissance (à moins que la Commission** n'ait déclaré que le syndicat n'était pas habilité à représenter les employés). Art. 10(4).</p> <p><u>Convention en vigueur (trois ans ou moins)</u></p> <p>Après le début des deux derniers mois d'application de la convention. Art. 10(5).</p> <p><u>Convention en vigueur (plus de trois ans)</u></p> <p>Au cours des 35^e et 36^e mois d'application de la convention et au cours des deux derniers mois de chaque année ultérieure ou après le début des deux derniers mois d'application. Art. 10(6).</p> <p><u>Convention en vigueur (qui est prolongée)</u></p> <p>Au cours des deux derniers mois de chaque année où la convention demeure en vigueur ou après le début des deux derniers mois d'application. Art. 10(7).</p>	<p>« Unité » ou « unité de négociation » désigne un groupe de salariés, et l'expression « habile à négocier collectivement », lorsqu'elle se rapporte à une unité, désigne une unité qui détient la compétence pour arriver à de telles fins, que ce soit une unité patronale, artisanale, technique, professionnelle, une unité d'usine ou une toute autre unité, et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 1(1).</p> <p>Dans l'industrie agricole, une unité doit être composée de cinq salariés ou plus. Art. 1(5).</p> <p>Lorsque la Commission décide si l'unité à l'égard de laquelle est présentée la demande est habile à négocier collectivement, elle peut inclure des salariés dans l'unité ou en exclure. Art. 13(1).</p> <p>Une unité composée exclusivement de professionnels est habile à négocier collectivement mais la Commission peut inclure les membres d'une profession dans une unité avec d'autres salariés, si elle est convaincue que c'est le désir de la majorité d'entre eux. Art. 1(5).</p>	<p>Si la Commission est convaincue que 40 % au moins et 60 % au plus des salariés de l'unité de négociation sont membres en règle du syndicat, elle peut ordonner qu'on procède à un vote de représentation. Art. 14(2).</p> <p>L'accréditation est accordée si plus de 50 % des suffrages de tous ceux qui ont le droit de vote sont exprimés en faveur du syndicat ou si plus de 60 % des salariés de l'unité de négociation sont membres en règle du syndicat. Les salariés absents de leur emploi pendant les heures de tenue du scrutin, et qui n'ont pas exprimé leurs suffrages, ne sont pas comptés au nombre de ceux qui ont le droit de vote. Art. 14(3), (4).</p> <p>Si la Commission est convaincue que plus de 50 % des salariés sont membres en règle du syndicat à la date de la présentation de la demande, elle <u>peut</u> accréditer ce syndicat sans procéder à un vote de représentation. Art. 14(1), (5).</p> <p>Un vote préliminaire de représentation peut être demandé par un syndicat, être autorisé par la Commission et devenir valide si au moins 40 % des salariés de l'unité sont membres du syndicat au moment où la demande est présentée. Art. 15.</p> <p>L'expression « membre » ou « membre en règle » comprend une personne 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 mensuelles ou autres droits périodiques. Art. 16.</p>	<p><u>Moment où la demande peut être présentée</u></p> <p>Même moment que pour la demande d'accréditation. Art. 23(1), (2).</p> <p>La Commission peut permettre une demande prématurée dans certaines circonstances. La période d'application est sujette aux délais relatifs à la conciliation, la médiation, la grève ou le lock-out. Art. 23(8), 30.</p> <p>Pendant une période n'excédant pas 10 mois, la Commission peut refuser une nouvelle demande présentée par un requérant débouté. Art. 126(2).</p> <p><u>Critères</u></p> <p>Si la Commission est convaincue qu'au moins 40 % des employés appuient la demande, elle doit tenir un scrutin de représentation. L'accréditation est révoquée si plus de 50 % des suffrages de tous ceux qui ont le droit de vote sont exprimés en opposition au syndicat. Les salariés absents de leur emploi pendant les heures de tenue du scrutin, et qui n'ont pas exprimé leurs suffrages, ne sont pas comptés au nombre de ceux qui ont le droit de vote. Art. 23(3), (4), (5).</p> <p>La demande peut être présentée par un employé, un autre syndicat ou par l'employeur lorsque la Commission est convaincue qu'il existe un doute quant à savoir si le syndicat a l'appui de la majorité des salariés. Art. 23(1), (2), (6), (7).</p>
---	--	---	--

*Après notification d'une demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier les droits, privilèges ou fonctions des employés visés, sauf avec le consentement du syndicat. Cette interdiction s'applique jusqu'à ce que le syndicat ait donné à l'autre partie un avis d'entamer des négociations collectives ou jusqu'au retrait de la demande d'accréditation par le syndicat ou à son rejet par la Commission. Art. 35(1)

** Le terme « Commission » désigne la Commission du travail et de l'emploi.

ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)

Nouveau-Brunswick

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

Exceptions

Dans certaines circonstances lorsqu'une convention collective est en vigueur, la Commission peut accueillir une demande prématurée. Art. 10(8), 33(3).

Dans tous les cas, la période d'application est sujette aux délais relatifs à la conciliation, la médiation, la grève ou le lock-out. Art. 11.

Lorsqu'une demande d'accréditation est refusée

La Commission peut fixer le délai qui doit s'écouler avant qu'une nouvelle demande présentée par le même requérant puisse être étudiée. Art. 20.

Lorsqu'on a violé les droits des employés si bien qu'il est peu vraisemblable qu'on puisse déterminer leurs aspirations réelles, la Commission peut accréditer le syndicat si elle estime qu'il dispose de l'appui d'un nombre suffisant de membres, ou refuser de l'accréditer si cet appui a été obtenu à l'aide d'une pratique déloyale de travail. Art. 106(8)e).

La Commission a le pouvoir de procéder à des votes de représentation et de donner les instructions qu'elle juge nécessaires, relativement au vote. Elle peut aussi procéder à des votes de représentation supplémentaires en vue de déterminer les désirs véritables des salariés. Art. 126(2).

La révocation peut se produire, qu'il y ait eu ou non un vote de représentation, lorsqu'il y a défaut de donner avis d'entamer des négociations collectives; d'entamer des négociations ou de chercher à négocier dans les délais prévus par la loi. Art. 24(1), (2).

Il peut y avoir révocation à tout moment dans les cas suivants :

- a) lorsque, pendant une période de deux ans, il n'y a pas eu de salariés dans une unité de négociation,
- b) ou lorsqu'un syndicat a obtenu un certificat d'accréditation par fraude (une requête peut alors être présentée par un employé, un employeur ou un syndicat concerné). Art. 25, 26.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS

Nouveau-Brunswick

MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

Aucune convention collective antérieure

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 32(1).

Avant l'expiration de la convention collective

Dans la période comprise entre le 90^e et le 30^e jour précédant la date d'expiration de la convention ou dans le délai plus long qui peut y être stipulé, l'une des parties peut mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 33(1), (2).

Obligation statutaire

Les négociations doivent être entamées dans les 20 jours qui suivent la date où la mise en demeure a été présentée, à moins que les parties ne conviennent d'un autre délai. Art. 34(1), (2).

Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective opérante, il ne peut y avoir de modifications des taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi, ni des droits, privilèges ou fonctions de l'employeur, de l'agent négociateur ou des employés, sans le consentement de l'autre partie. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou renouvelée, jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out, ou jusqu'à ce que les droits de négociation aient été abrogés. Art. 35(2).

ÉCHEC À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE

Les parties peuvent se mettre d'accord pour soumettre leurs conflits à l'**arbitrage exécutoire**. Art. 79.

À la demande de l'une ou l'autre des parties ou lorsqu'il le juge opportun, le ministre peut :

Le ministre peut, en tout temps, nommer un agent de **médiation** pour prévenir ou régler un différend. Art. 71.

décider de ne pas nommer de conciliateur ou de médiateur.

nommer un ou plusieurs **conciliateurs** ou un **médiateur** (toute nomination antérieure d'un conciliateur est alors annulée). Art. 36, 70.

Rapport est fait au ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 61, 70.

Le ministre peut en tout temps nommer un agent de médiation. Une telle nomination ne porte pas atteinte au droit de grève ou de lock-out sauf si le ministre n'a pas annoncé sa décision quant à l'établissement d'une commission de conciliation. Art. 71(5).

Si le différend n'est pas réglé, dans les 15 jours qui suivent la réception du rapport ou dans tout autre cas où il le juge opportun, le ministre peut décider :

de ne pas établir de commission de conciliation.

d'établir une commission de conciliation. Art. 36.

En tout temps après que les délais statutaires liés à la conciliation ou à la médiation avant la grève ou le lock-out ont été respectés, l'employeur ou l'association d'employeurs peut demander à la Commission que se tienne un scrutin secret parmi les employés de l'unité de négociation en cause quant à l'acceptation ou au rejet de l'offre la plus récente présentée à l'agent négociateur relativement à toutes les questions en litige entre les parties. La Commission tient alors un scrutin. Une demande relative à un scrutin sur la dernière offre ne peut être présentée qu'une fois au cours d'un différend et ne peut s'étendre aux différends soumis volontairement à l'arbitrage exécutoire ni aux situations où les parties ont convenu d'être liées par le rapport d'une commission de conciliation ou ont voté en faveur de l'acceptation d'un tel rapport. Art. 105.1(1), (3), (4), (5), (7).

Aucune grève ou lock-out ne sont permis avant que sept jours ne se soient écoulés depuis la réception de l'avis d'une telle décision. Art. 91.

Rapport est fait au ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Il fait immédiatement parvenir le rapport aux parties. Art. 68.

Les parties peuvent convenir d'être liées par le rapport de la commission de conciliation. Art. 69.

Aucune grève ou lock-out ne sont permis avant que sept jours ne se soient écoulés depuis la remise du rapport de la commission. Art. 91.

Un avis de 24 heures est donné à l'autre partie. Les parties peuvent ensuite déclarer une grève ou un lock-out lorsqu'un scrutin secret entérine une telle action. Art. 91 à 97.

Le ministre peut, sur demande ou de sa propre initiative, nommer une commission d'enquête industrielle devant laquelle il peut renvoyer des questions en litige à des fins d'enquête et de rapport. Art. 90.

EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES
 (Des exigences similaires s'appliquent dans les cas de lock-out)

Nouveau-Brunswick

CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE**VOTE DE GRÈVE**

La grève est interdite :

lorsqu'une convention collective est en vigueur, sauf lors de la révision d'une clause de la convention (les désaccords pouvant survenir quant à l'interprétation ou l'application d'une convention collective, ou sa prétendue violation, sont réglés, sans arrêt de travail, par arbitrage ou autre méthode), art. 55, 91(1), (3);

jusqu'à ce qu'une partie ait demandé la nomination d'un conciliateur, art. 91(2);

jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés à partir de la date à laquelle le ministre :

a notifié aux parties son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de médiateur;

ou a notifié aux parties son intention de ne pas établir de commission de conciliation;

ou a mis à la disposition des parties le rapport de la commission de conciliation, art. 91(2);

lorsque les parties ont convenu d'être liées par la sentence d'une commission de conciliation, d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage, art. 92(2);

lorsque les parties ont convenu d'être liées par un vote en faveur de l'acceptation du rapport d'une commission de conciliation, jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés depuis que le ministre a fait parvenir le rapport de la commission et qu'un vote n'ait été pris (le vote doit être tenu dans les 30 jours qui suivent l'envoi du rapport aux parties), art. 93(1), (2);

jusqu'à ce qu'un avis de grève écrit ait été donné à l'employeur et que 24 heures se soient écoulées depuis que cet avis a été donné (si aucun acte ne découle de l'avis, l'employeur peut demander un avis supplémentaire ne dépassant pas 24 heures afin de pouvoir fermer en bon ordre ses exploitations; si aucune grève ne survient dans les six heures de l'expiration de ce délai, elle n'est permise que lorsqu'un avis supplémentaire est donné), art. 97(1), (4);

lorsqu'un an s'est écoulé depuis la date du vote de grève ou la date fixée pour les résultats du scrutin. Dans ce cas, le différend est réputé ne plus exister. Art. 98(4), (5).

Un vote de grève au scrutin secret doit être tenu par le syndicat. La grève est légale si elle est appuyée par la majorité des membres de l'unité de négociation. Art. 94(1), (2), (6).

Nul salarié n'est compté au nombre des salariés de l'unité s'il n'a pas été au service de l'employeur au cours des trois mois précédant le vote ou s'il n'a pas exprimé son suffrage parce qu'il était absent lorsque le vote a été tenu pendant un jour ouvrable, autrement que par la poste. Art. 94(3).

Tout différend relatif au vote doit être renvoyé à la Commission qui rendra une décision. Art. 94(4), (5).

Un vote de grève ne peut avoir lieu avant qu'une des conditions préalables à une grève légale mentionnées à l'alinéa 91(2) ne soit remplie (se reporter à l'autre case apparaissant sur cette page). Art. 98(2).

CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

Nouveau-Brunswick

AGENT NÉGOCIATEUR

EMPLOYEUR

Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement

Un syndicat ne peut imposer à un employeur de congédier un salarié radié ou suspendu du syndicat ou dont l'adhésion est refusée lorsque :

- a) cette mesure est due au fait que le salarié était ou est membre d'un autre syndicat, ou qu'il s'est livré à des activités contre le syndicat ou pour le compte d'un autre syndicat,
- b) ou le syndicat a fait preuve de discrimination envers un salarié dans l'application des règles régissant l'adhésion alors que le salarié remplissait les conditions requises pour l'emploi ou le métier offert, et qu'il réunissait, par ailleurs, les conditions requises pour être admis en qualité de membre. Art. 8(3).

Exception

L'interdiction ne s'applique pas à un salarié qui s'est livré à des activités illicites contre le syndicat, ou dont les activités menées contre le syndicat ou pour le compte d'un autre syndicat ont été incitées, provoquées ou appuyées par l'employeur ou son représentant ou ont impliqué la participation de l'un ou l'autre. Art. 8(4).

Autres restrictions

Nul employeur ne doit congédier un salarié lorsqu'il a des motifs valables de croire que l'adhésion à un syndicat ne lui a pas été accessible aux conditions généralement applicables aux autres membres. Art. 8(10).

Autorisation de déduire les cotisations syndicales

L'employeur doit honorer une autorisation écrite visant la déduction des cotisations syndicales du salaire d'un employé. L'autorisation demeure en vigueur pour une période minimale de trois mois et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit révoquée. Une révocation peut être transmise ou envoyée à l'employeur en tout temps quand il n'y a pas de convention collective en vigueur, ou dans les deux mois précédant la date d'expiration d'une convention s'il en existe une. Art. 9.