

# GUIDE

NOUVEAU-BRUNSWICK | GENERALE  
Désaccréditation

## CONDITIONS D'UTILISATION

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

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

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

## DROIT D'AUTEUR

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

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

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

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

POUR DE L'ASSISTANCE, COMPOSEZ LE NUMÉRO SANS FRAIS D'INFO TRAVAIL

**1-855-359-5670**

### VÉRIFIEZ À QUEL MOMENT VOUS POUVEZ DEMANDER LE RETRAIT D'ACCRÉDITATION

Vous pouvez seulement demander le retrait d'accréditation durant les périodes de temps prévues à cet effet et vous ne pouvez pas le demander durant une grève légale ou un lock-out de même que lorsqu'un conflit est devant un arbitre. Vous pouvez donc demander le retrait d'accréditation durant les périodes suivantes:

- Durant les deux derniers mois de la convention collective;
- Si la convention collective a une durée d'au moins 36 mois, lors des deux derniers mois de chaque année suivant la troisième année de la convention collective, par exemple: les 47<sup>e</sup> et 48<sup>e</sup> mois, les 59<sup>e</sup> et 60<sup>e</sup> mois, etc.;
- Si la convention collective prévoit que celle-ci se poursuit tant que le syndicat ou l'employeur ne donne un avis pour y mettre fin ou la renégocier, vous pourrez agir durant les deux derniers mois de chaque année pour laquelle la convention est continuée.
- Si un syndicat n'a pas réussi à conclure une convention collective avec un employeur (ou une association patronale) dans un délai de 1 an suivant l'accréditation ; ou
- Si un employeur a volontairement reconnu un agent de négociation au cours de la période de 10 à 12 mois suivant de la première convention collective.

## OBTENEZ LES FORMULAIRES NÉCESSAIRES

Vous devez faire votre demande par écrit au moyen d'un formulaire obligatoire (le formulaire no 50-1717).

Parce que vous devez démontrer que la majorité des personnes avec qui vous travaillez ne soutient pas le syndicat, vous devez recueillir leurs noms et signatures. Utilisez une pétition ou une lettre de révocation. À notre avis, les pétitions sont plus faciles à utiliser.

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

## NE FAITES PAS D'ERREURS

**Pour réussir dans votre démarche, il vous faudra probablement démontrer que votre employeur n'a joué aucun rôle dans le processus du retrait d'accréditation. C'est pourquoi vous devriez vous assurer que:**

- Votre employeur ne vous a pas suggéré de déposer une telle demande;
- Votre demande ou le but de cette demande n'a pas été discuté avec un membre de la direction de la compagnie;
- Aucun membre de la direction n'a offert des récompenses ou des avantages pour le dépôt ou la poursuite de la demande;
- Aucun membre de la direction n'a menacé quiconque dans l'éventualité où ces personnes ne seraient pas en faveur de la demande;
- L'on ne vous a pas laissé croire que votre demande serait financée en tout ou en partie par votre employeur.

## PENSEZ AUX AUTRES DÉTAILS

Regardez votre convention collective et lisez la section ou la définition qui traite d' "unité de négociation". Vous aurez besoin de recueillir les noms et signatures d'au moins 40% du groupe mentionné dans la définition.

Il est fort probable que vous devrez prouver que les signatures dans votre pétition ont été obtenues de façon libre et volontaire.

Les signatures ne doivent pas être recueillies durant les heures de travail, mais elles peuvent être recueillies à un moment où vous et le signataire êtes en pause, de même qu'avant ou après les heures de travail. De plus, avant de faire signer la pétition à quiconque, assurez-vous qu'ils ont eu la chance de lire le document.

## PRÉPAREZ VOS DOCUMENTS

Afin de bien préparer votre demande, vous devrez obtenir ou préparer les informations suivantes:

- Les noms, adresses et numéros de téléphone du demandeur (le demandeur devra avoir signé la pétition), de votre personne-ressource, du syndicat et de votre employeur;
- La date à laquelle votre syndicat a été accrédité;
- Une brève description du genre d'industrie ou de commerce pratiqué par votre compagnie;
- Le nombre approximatif de travailleurs à l'emploi de votre compagnie;
- Le nombre approximatif de travailleurs appartenant à votre unité de négociation;
- La date de la signature de votre convention collective;
- Une copie de votre convention collective, en particulier les paragraphes portant sur sa durée et son renouvellement.

## ENVOYEZ VOS DOCUMENTS

Il vous est possible de faire parvenir vos documents du retrait d'accréditation (votre pétition et votre demande) par courrier recommandé ou en mains propres.

*68(1)b) à la date de mise à la poste, lorsqu'ils sont expédiés par courrier recommandé au bureau de la Commission situé au 435, rue King, pièce 200, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, E3B 1E5.*

## CONCLUSION

Dès qu'elle aura reçu votre demande, la Commission du travail et de l'emploi communiquera avec le syndicat et la compagnie pour les informer de l'existence de la demande. Le syndicat et la compagnie enverront par la suite une réponse à la Commission.

La Commission étudiera ensuite votre demande. La Commission se penche presque toujours sur le caractère «volontaire» des demandes. Elle fera enquête afin de déterminer si la compagnie s'est mêlée de cette affaire de quelque manière que ce soit. Si la Commission se pose des questions à ce sujet, votre porte-parole devra y répondre lors de l'audience.

Si la Commission conclut que la demande a été faite de manière volontaire, qu'elle a été faite au bon moment et qu'elle a l'appui d'au moins 40% des employés, elle ordonnera la tenue d'un vote pour l'ensemble des employés. Si la majorité de ceux-ci vote en faveur du retrait d'accréditation du syndicat, votre démarche aura réussi et le syndicat perdra son accréditation.



Loi sur les relations industrielles  
(L.R.N.-B., chap. I-4)

DEMANDE DE DÉCLARATION PORTANT RÉSILIATION  
DES DROITS DE NÉGOCIATION  
DEVANT LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Entre:

le requérant,

-et-

le défendeur.

Le requérant, conformément à l'article \_\_\_\_\_ de la loi, présente à la Commission du travail et de l'emploi une demande de déclaration portant

\*que le défendeur ne représente plus les salariés de l'unité de négociation dont il est l'agent négociateur.

OU

\*que le défendeur de n'était pas habilité à représenter les salariés de l'unité de négociation au moment de la signature de la convention.

Déclaration du requérant:

1. a) Nom du requérant:

b) Adresse:

c) Adresse aux fins de signification:

2. a) Nom du défendeur:

b) Adresse:

c) Adresse aux fins de signification:

\*3. (Si le requérant n'est pas l'employeur)

a) Nom de l'employeur des salariés visés par la demande:

b) Adresse de l'employeur:

\*c) Si l'employeur est membre d'une organisation d'employeurs visée par la demande, nom de l'organisation:

\*d) Adresse de l'organisation:

e) Adresse aux fins de signification:

\*4. (Si le requérant est l'employeur et membre d'une organisation d'employeurs visée par la demande)

a) Nom de l'organisation:

b) Adresse aux fins de signification:

5. Description détaillée de l'unité de salariés dont le défendeur est l'agent négociateur. Indiquer, s'il y a lieu, la municipalité ou autre zone géographique visée:

6. Nombre approximatif de salariés dans l'unité décrite au numéro 5:

\*7. (Dans le cas d'une demande présentée en application du paragraphe 23(1) ou (2) de la loi par un requérant sous le régime du paragraphe 23(1), (2) ou (7)), le requérant inclut ce qui suit:

a) les documents par lesquels les salariés de l'unité de négociation ont signifié volontairement leur appui à la demande ou leur désir de ne plus être représentés par le défendeur; et

b) la déclaration suivante appuyant la demande:



- \*8. (Dans le cas d'une demande présentée en application du paragraphe 23(1) ou (2) par un requérant sous le régime du paragraphe 23(6))  
Le requérant inclut ce qui suit:
- a) la preuve qu'il existe un doute sérieux quant à savoir si le \*syndicat \*conseil syndical est appuyé ou non par la majorité des salariés de l'unité ou s'il a leur appui volontaire; et
  - b) la déclaration suivante appuyant la demande:
- \*9. (Si le consentement à la demande présentée en application du paragraphe 23(8) de la loi est obligatoire) Le requérant présente une demande de résiliation anticipée du droit de négociation et fait valoir les éléments suivants à l'appui de sa demande:
- \*10. (Dans le cas d'une demande présentée en application de l'article 24, 25, 26 ou 29 de la loi) Le requérant inclut les documents suivants pour appuyer la demande présentée en vertu de l'article \_\_\_\_\_ :
- \*11. Déclarations du requérant relatives aux conditions stipulées dans chacun des paragraphes de l'article 30 de la loi:
- \*12. Autres déclarations pertinentes:
- \*13. Pages additionnelles annexées
- a) Nombre de pages:
  - b) Numéros faisant l'objet de renseignements complémentaires:
- \*14. Outre la signification normale des documents relatifs à la présente, le requérant demande que copie soit envoyée aux personnes suivantes (nom et adresse):

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(signature et fonctions)

\_\_\_\_\_  
(signature et fonctions)

N.B. La présente formule doit être remplie et signée conformément aux dispositions de la loi et des règles de la Commission.

\*Rayer les mentions inutiles