



CHAPTER E-10.5

CHAPITRE E-10.5

Essential Services in Nursing Homes Act

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

Assented to May 1, 2009

Sanctionnée le 1^{er} mai 2009

Chapter Outline

Sommaire

Definitions.	1
Board — Commission employer — employeur	
Interpretation.	2
Application.	3
Conflict.	4
Request for designation.	5
Time limits for agreement.	6
Agreement reached.	7
Agreement not reached.	8
Amendments to an order or a determination.	9
Effect of order.	10
Communication of the order or determination to employees.	11
Illegal activities.	12
Extension of the collective agreement.	13
Offences.	14
Revocation of certification.	15
Application of <i>Industrial Relations Act</i>	16
Administration of Act.	17
Regulations.	18
Consequential amendment to the <i>Labour and Employment Board Act</i>	19

Définitions.	1
Commission — Board employeur — employer	
Interprétation.	2
Champ d'application.	3
Incompatibilités.	4
Demande de désignation.	5
Délai pour la conclusion d'un accord.	6
Accord conclu.	7
Accord non conclu.	8
Modification de l'ordonnance ou de la décision.	9
Force exécutoire.	10
Communication de l'ordonnance ou de la décision aux employés.	11
Activités interdites.	12
Prorogation de la convention collective.	13
Infractions.	14
Révocation de l'accréditation.	15
Application de certaines dispositions de la <i>Loi sur les relations industrielles</i>	16
Application de la présente loi.	17
Règlements.	18
Modification corrélative de la <i>Loi sur la Commission du travail et de l'emploi</i>	19

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

Definitions

1 The following definitions apply in this Act.

“Board” means the Labour and Employment Board established under the *Labour and Employment Board Act*. (*Commission*)

“employer” means an operator as defined in the *Nursing Homes Act*. (*employeur*)

Interpretation

2 Unless otherwise provided, words and expressions used in this Act have the same meaning as in the *Industrial Relations Act*.

Application

3 This Act applies to operators of nursing homes, as employers, and to the employees of nursing homes for whom bargaining agents have been certified under the *Industrial Relations Act*, with the exception of nurses registered under the *Nurses Act*.

Conflict

4 If there is a conflict between this Act and the *Industrial Relations Act*, this Act prevails.

Request for designation

5(1) In relation to a bargaining unit, an employer may, by notice in writing, advise the Board and the bargaining agent for the relevant bargaining unit that the employer considers in whole or in part the services provided by the bargaining unit to be essential in the interest of the health, safety or security of the residents of the nursing home.

5(2) A notice may be given

(a) in respect of a bargaining unit for which a bargaining agent is certified at the commencement of this section,

(i) if no collective agreement or arbitral award is in force, at any time until a collective agreement is concluded or arbitral award is rendered, or

Sa Majesté, sur l’avis et avec le consentement de l’Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, édicte :

Définitions

1 Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente loi.

« Commission » La Commission du travail et de l’emploi constituée en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l’emploi*. (*Board*)

« employeur » Exploitant selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur les foyers de soins*. (*employer*)

Interprétation

2 Sauf disposition contraire, les mots et les expressions employées dans la présente loi s’entendent au sens de la *Loi sur les relations industrielles*.

Champ d’application

3 La présente loi s’applique aux exploitants de foyers de soins, à titre d’employeurs, et à leurs employés — sauf les infirmières et les infirmiers immatriculés en vertu de la *Loi sur les infirmières et infirmiers* — à l’égard desquels des agents négociateurs ont été accrédités en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*.

Incompatibilités

4 En cas d’incompatibilité entre la présente loi et la *Loi sur les relations industrielles*, la présente loi l’emporte.

Demande de désignation

5(1) Relativement à une unité de négociation, l’employeur peut aviser par écrit la Commission et l’agent négociateur de l’unité de négociation pertinente que l’employeur estime essentiels à l’intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité des pensionnaires du foyer de soins, en tout ou en partie, les services fournis par l’unité de négociation.

5(2) L’avis peut être donné :

a) s’agissant d’une unité de négociation à l’égard de laquelle un agent de négociation est accrédité à l’entrée en vigueur du présent article :

(i) si aucune convention collective ou sentence arbitrale n’est en vigueur, à tout moment jusqu’à ce

(ii) if a collective agreement or arbitral award is in force, at any time during the term of the collective agreement or arbitral award except within the last 6 months before the agreement or award ceases to operate, or

(b) in respect of a bargaining unit for which a bargaining agent is certified after the commencement of this section,

(i) if no collective agreement or arbitral award is in force, within 20 days after the date of certification of the bargaining agent, or

(ii) if a collective agreement or arbitral award is in force, at any time during the term of the collective agreement or arbitral award except within the last 6 months before the agreement or award ceases to operate.

Time limits for agreement

6 Within 7 days after the receipt by the Board of the notice referred to in section 5 the Board shall, in consultation with the employer and the bargaining agent, establish time limits within which the employer and the bargaining agent shall endeavor to reach agreement identifying

(a) the services provided by the bargaining unit that at any particular time are or will be necessary in the interest of the health, safety or security of the residents of the nursing home,

(b) the level of service to be maintained by the bargaining unit for the purpose of ensuring delivery of the services referred to in paragraph (a), and

(c) the positions in the bargaining unit to be designated positions for the purpose of ensuring the delivery of the services referred to in paragraph (a).

Agreement reached

7 If the employer and the bargaining unit are able to reach agreement in relation to the matters referred to in section 6 within the time limits established, the terms of the agreement shall be jointly communicated by the parties

qu'une convention collective soit conclue ou qu'une sentence arbitrale soit rendue,

(ii) si une convention collective ou une sentence arbitrale est en vigueur, à tout moment pendant la durée de la convention ou de la sentence, sauf pendant la période de six mois qui précède la date à laquelle la convention ou la sentence cesse d'être applicable;

b) s'agissant d'une unité de négociation à l'égard de laquelle un agent négociateur est accrédité après l'entrée en vigueur du présent article :

(i) si aucune convention collective ou sentence arbitrale n'est en vigueur, dans les vingt jours qui suivent la date d'accréditation de son agent négociateur,

(ii) si une convention collective ou une sentence arbitrale est en vigueur, à tout moment pendant la durée de la convention ou de la sentence, sauf pendant la période de six mois qui précède la date à laquelle la convention ou la sentence cesse d'être applicable.

Délai pour la conclusion d'un accord

6 Dans les sept jours qui suivent la réception par la Commission de l'avis prévu à l'article 5, la Commission fixe, avec l'avis de l'employeur et de l'agent négociateur, les délais dans lesquels l'employeur et l'agent négociateur doivent s'efforcer de parvenir à un accord précisant :

a) les services fournis par l'unité de négociation qui à quelque moment que ce soit sont essentiels ou qui le seront dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité des pensionnaires du foyer de soins;

b) le niveau de service à maintenir par l'unité de négociation aux fins d'assurer la délivrance des services visés à l'alinéa a);

c) les postes de l'unité de négociation devant être des postes désignés aux fins d'assurer la délivrance des services visés à l'alinéa a).

Accord conclu

7 Si l'employeur et l'agent négociateur sont capables de se mettre d'accord relativement aux questions visées à l'article 6 dans les délais impartis, les conditions de cet accord sont communiquées conjointement par les parties

to the Board and the Board shall issue an order without delay to the parties in accordance with the terms of the agreement.

Agreement not reached

8(1) If the employer and the bargaining agent are unable to reach agreement in relation to the matters referred to in section 6 within the time limits established, the Board, after giving each of the parties an opportunity to present evidence and to make representations, shall determine the matters.

8(2) The Board shall communicate its determination in writing to the employer and the bargaining agent as soon as possible after making the determination.

Amendments to an order or a determination

9(1) The Board may, on the application of the employer or the bargaining agent for the relevant bargaining unit made within the time limits established in subsection (2), amend an order issued under section 7 or a determination made under section 8.

9(2) An application may be made

(a) when a collective agreement or arbitral award is in force, at any time, or

(b) when a collective agreement or arbitral award is not in force, at any time before the appointment of a conciliation officer, conciliation board, mediator or mediation officer under the *Industrial Relations Act*, whichever occurs first.

9(3) If the employer and the bargaining agent agree on the amendments to be made, the terms of the agreement shall be jointly communicated by the parties to the Board and the Board shall amend the order or the determination without delay, in accordance with the terms of the agreement.

9(4) If the employer and the bargaining agent are unable to reach agreement, the Board, after giving each of the parties an opportunity to present evidence and to make representations, shall determine the matters and shall communicate its determination in writing to the employer and the bargaining agent as soon as possible after making the determination.

à la Commission, laquelle délivre immédiatement une ordonnance aux parties conformément aux conditions de l'accord.

Accord non conclu

8(1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont incapables d'aboutir à un accord relativement aux questions visées à l'article 6 dans les délais impartis, la Commission, après avoir donné à chacune des parties l'occasion de présenter des éléments de preuve et de se faire entendre, tranche les questions.

8(2) La Commission communique par écrit sa décision à l'employeur et à l'agent négociateur dès que possible après que sa décision a été rendue.

Modification de l'ordonnance ou de la décision

9(1) La Commission peut, sur demande de l'employeur ou de l'agent négociateur de l'unité de négociation pertinente présentée dans les délais impartis au paragraphe (2), modifier une ordonnance délivrée en vertu de l'article 7 ou une décision rendue en vertu de l'article 8.

9(2) La demande peut être présentée :

a) lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale est en vigueur, à tout moment;

b) lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale n'est pas en vigueur, à tout moment avant la nomination d'un conciliateur, d'une commission de conciliation, d'un médiateur ou d'un agent de médiation effectuée en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*, selon le premier de ces événements à survenir.

9(3) Lorsque l'employeur et l'agent négociateur conviennent des modifications à apporter, les conditions de l'accord sont communiquées conjointement par les parties à la Commission, laquelle modifie immédiatement l'ordonnance ou la décision conformément aux conditions de l'accord.

9(4) Si l'employeur et l'agent négociateur sont incapables d'aboutir à un accord, la Commission, après avoir donné à chacune des parties l'occasion de présenter des éléments de preuve et de se faire entendre, tranche les questions et communique dès que possible par écrit sa décision à l'employeur et à l'agent négociateur.

Effect of order

10 An order issued by the Board under section 7 or a determination made by the Board under section 8 or an order or determination as amended as provided in section 9 remains in effect and binds the employer and the bargaining agent as well as the employees affected by the order or the determination.

Communication of the order or determination to employees

11 Within the time and in the manner it prescribes, the Board shall inform all employees in a bargaining unit who are employed in positions agreed by the parties or determined by the Board to be designated positions.

Illegal activities

12(1) If a notice referred to in section 5 is given by an employer or an application referred to in section 9 is made by an employer or a bargaining agent, no employee in the bargaining unit in respect of which the notice was given or the application was made shall strike or participate in a strike until the employer and the bargaining agent have agreed upon, or the Board has determined, the positions in the bargaining unit to be designated positions and the employees in those positions have been informed by the Board.

12(2) No employee who is employed in a designated position shall participate in a strike.

12(3) No trade union or council of trade unions and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the trade union or council of trade unions shall declare, authorize, continue or counsel a strike of employees in contravention of subsection (1) or (2).

12(4) No employer and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the employer shall lock-out employees who are employed in designated positions or declare, authorize, continue or counsel a lock-out of those employees.

12(5) If the employees of a nursing home, including nurses registered under the *Nurses Act*, are engaged in a legal strike under the *Industrial Relations Act*, the following prohibitions apply for the duration of the strike:

Force exécutoire

10 L'ordonnance délivrée par la Commission en vertu de l'article 7 ou la décision rendue par la Commission en vertu de l'article 8 ou l'ordonnance ou la décision modifiée tel que le prévoit l'article 9 lie l'employeur et l'agent négociateur ainsi que tout employé visé par l'ordonnance ou la décision et demeure en vigueur.

Communication de l'ordonnance ou de la décision aux employés

11 Dans le délai imparti et de la manière prescrite par la Commission, tous les employés d'une unité de négociation qui sont employés dans des postes convenus par les parties ou déterminés par la Commission comme étant des postes désignés en sont informés par la Commission.

Activités interdites

12(1) Si un avis visé à l'article 5 est donné par l'employeur ou si une demande de modification visée à l'article 9 est présentée par l'employeur ou un agent négociateur, il est interdit à l'employé de l'unité de négociation relativement à laquelle l'avis a été donné ou la demande a été présentée de se mettre en grève ou de participer à une grève tant que l'employeur et l'agent négociateur n'ont pas reconnu d'un commun accord ou que la Commission n'a pas déterminé en vertu de la présente loi les postes de l'unité de négociation devant être des postes désignés et que les employés occupant ces postes n'en ont pas été informés par la Commission.

12(2) Il est interdit à un employé occupant un poste désigné de participer à une grève.

12(3) Il est interdit à un syndicat ou au conseil syndical ou à leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers de déclarer, d'autoriser, de continuer ou d'encourager une grève des employés en contravention du paragraphe (1) ou (2).

12(4) Il est interdit à un employeur, à ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers d'imposer, de déclarer, d'autoriser, de continuer ou d'encourager le lock-out des employés occupant des postes désignés.

12(5) Lorsque les employés d'un foyer de soins – y compris les infirmières et les infirmiers immatriculés en vertu de la *Loi sur les infirmières et infirmiers* – sont en grève légale déclarée en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*, les interdictions qui suivent s'appliquent pendant toute la durée de la grève :

(a) no employee shall picket, parade or in any manner demonstrate in or near any place of business of the employer;

(b) no trade union or council of trade unions and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the trade union or council of trade unions shall declare, authorize, continue or counsel picketing, a parade or any manner of demonstration in contravention of paragraph (a); and

(c) no employer shall replace the striking employees or fill their positions with any other employees.

Extension of the collective agreement

13(1) Notwithstanding that the term of the collective agreement or arbitral award last in force between the employer and the bargaining agent for the relevant bargaining unit has expired, the terms and conditions of employment contained in the agreement or award remain in force after the expiration of the agreement or award and apply in relation to an employee in the bargaining unit employed in a designated position who is required to work during a strike or a lock-out.

13(2) An employee employed in a designated position shall not, during a strike or a lock-out, be required to work more hours, including overtime, than the employee would have been required to work had the strike or lock-out not occurred.

Offences

14(1) Every person who violates or fails to comply with subsection 12(1) or (2) or paragraph 12(5)(a) commits an offence and is liable on conviction to a fine not exceeding \$100 per day or part of a day during which the offence continues.

14(2) Every person who violates or fails to comply with subsection 12(3) commits an offence and is liable on conviction,

(a) in the case of an offence committed by a trade union or council of trade unions, to a fine of \$10 per employee in the relevant bargaining unit for each day or part of a day for which the strike declared, authorized, continued or counselled in contravention of that subsection is or continues in effect, or to a fine of \$10,000, whichever is greater, or

a) il est interdit aux employés de participer à un piquet de grève, à un défilé ou à quelque manifestation que ce soit à l'établissement de l'employeur ou près de cet établissement;

b) il est interdit à un syndicat ou au conseil syndical ou à leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers de déclarer, d'autoriser, de continuer ou d'encourager le piquetage, un défilé ou quelque manifestation que ce soit en contravention de l'alinéa a);

c) il est interdit à un employeur de remplacer les grévistes ou d'attribuer leurs postes à d'autres employés.

Prorogation de la convention collective

13(1) Même si la durée de la dernière convention collective ou sentence arbitrale en vigueur entre l'employeur et l'agent négociateur pour l'unité de négociation pertinente a pris fin, les modalités et les conditions d'emploi contenues dans la convention ou la sentence continuent de s'appliquer relativement à un employé de l'unité de négociation employé dans un poste désigné qui est tenu de travailler pendant une grève ou un lock-out.

13(2) Un employé dans un poste désigné ne peut, pendant une grève ou un lock-out, être tenu de travailler pendant un plus grand nombre d'heures, y compris les heures supplémentaires, pendant lesquelles l'employé aurait été tenu de travailler si la grève ou le lock-out n'était pas survenu.

Infractions

14(1) Quiconque contrevient au paragraphe 12(1) ou (2) ou à l'alinéa 12(5)a) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende maximale de 100 \$ par jour ou partie de jour pendant lequel l'infraction se poursuit.

14(2) Quiconque contrevient au paragraphe 12(3) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité :

a) dans le cas d'une infraction commise par un syndicat ou un conseil syndical, d'une amende de 10 \$ par employé appartenant à l'unité de négociation en cause pour chaque jour ou partie de jour que dure une grève qu'il a déclarée, autorisée, continuée ou encouragée en violation de ce paragraphe, ou d'une amende de 10 000 \$, selon le montant le plus élevé;

(b) in the case of an offence committed by an officer, director, representative, employee, agent or advisor of a trade union or council of trade unions, to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which the strike declared, authorized, continued or counselled in contravention of that subsection is or continues in effect.

14(3) Every person who violates or fails to comply with subsection 12(4) commits an offence and is liable on conviction to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which the lock-out is imposed, declared, authorized, continued or counselled in contravention of that subsection.

14(4) Every person who violates or fails to comply with paragraph 12(5)(b) commits an offence and is liable on conviction,

(a) in the case of an offence committed by a trade union or council of trade unions, to a fine of \$10 per employee in the relevant bargaining unit for each day or part of a day for which the picketing, parade or demonstration declared, authorized, continued or counselled in contravention of that paragraph is or continues in effect, or to a fine of \$10,000, whichever is greater; or

(b) in the case of an offence committed by an officer, director, representative, employee, agent or advisor of a trade union or council of trade unions, to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which the picketing, parade or demonstration declared, authorized, continued or counselled in contravention of that paragraph is or continues in effect.

14(5) Every person who violates or fails to comply with paragraph 12(5)(c) commits an offence and is liable on conviction to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which one or more employees replace striking employees in contravention of that paragraph.

Revocation of certification

15 In addition to any other penalty provided in section 14, on the application of the employer, the Board may revoke the certification of the bargaining agent if the trade union or council of trade unions, or any officer, director, representative, employee, agent or advisor of the trade union or council of trade unions, as the case may be, has been found guilty of violating or failing to comply with subsection 12(3) or paragraph 12(5)(b).

b) dans le cas d'une infraction commise par un dirigeant, un administrateur, un représentant, un employé, un agent ou un conseiller d'un syndicat ou d'un conseil syndical, d'une amende maximale de 300 \$ par jour ou partie de jour que dure une grève qu'il a déclarée, autorisée, continuée ou encouragée en violation de ce paragraphe.

14(3) Quiconque contrevient au paragraphe 12(4) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité d'une amende maximale de 300 \$ pour chaque jour ou partie de jour de lock-out imposé, déclaré, autorisé, continué ou encouragé en violation de cet article.

14(4) Quiconque contrevient à l'alinéa 12(5)b) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité :

a) dans le cas d'une infraction commise par un syndicat ou un conseil syndical, d'une amende de 10 \$ par employé appartenant à l'unité de négociation en cause pour chaque jour ou partie de jour que dure le piquetage, le défilé ou la manifestation qu'il a déclaré, autorisé, continué ou encouragé en violation de cet alinéa, ou d'une amende de 10 000 \$, selon le montant le plus élevé;

b) dans le cas d'une infraction commise par un dirigeant, un administrateur, un représentant, un employé, un agent ou un conseiller d'un syndicat ou d'un conseil syndical, d'une amende maximale de 300 \$ par jour ou partie de jour que dure le piquetage, le défilé ou la manifestation qu'il a déclaré, autorisé, continué ou encouragé en violation de cet alinéa.

14(5) Quiconque contrevient à l'alinéa 12(5)c) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende maximale de 300 \$ pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel travaillent un ou plusieurs employés de remplacement en violation de cet alinéa.

Révocation de l'accréditation

15 En sus de toute autre peine prévue par l'article 14, sur demande de l'employeur, la Commission peut révoquer l'accréditation de l'agent négociateur lorsque le syndicat ou le conseil syndical ou l'un de leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers a été reconnu coupable d'une contravention au paragraphe 12(3) ou à l'alinéa 12(5)b) ou d'une omission de s'y conformer.

Application of Industrial Relations Act

16 For the purposes of this Act, sections 112, 113, 121, 124, paragraph 125(1)(h), subsections 125(2) to (5) and 126(1), paragraphs 126(2)(j) and (k), section 127, subsections 128(1) and (3), sections 130 and 131, subsections 132(2) and 134(3), section 135, subsections 136(1) to (4), 137(1) and 138(2) and sections 140 and 141 of the *Industrial Relations Act* apply with the necessary modifications.

Administration of Act

17 The Minister of Social Development shall administer this Act.

Regulations

18 The Board may by regulation,

(a) establish rules of procedure in respect of hearings held under sections 8 and 9, and

(b) prescribe the manner in which and the time within which the employer shall, in respect of a bargaining unit, provide to the Board the names of the employees in the bargaining unit who are employed in designated positions.

Consequential amendment to the Labour and Employment Board Act

19 *Subsection 7(2) of the Labour and Employment Board Act, chapter L-0.01 of the Acts of New Brunswick, 1994, is amended by adding after paragraph (b) the following:*

(b.1) *Essential Services in Nursing Homes Act,*

N.B. This Act is consolidated to May 1, 2009.

Application de certaines dispositions de la Loi sur les relations industrielles

16 Pour l'application de la présente loi, les articles 112, 113, 121, 124, l'alinéa 125(1)h), les paragraphes 125(2) à (5) et 126(1), les alinéas 126(2)j) et k), l'article 127, les paragraphes 128(1) et (3), les articles 130 et 131, les paragraphes 132(2) et 134(3), l'article 135, les paragraphes 136(1) à (4), 137(1) et 138(2) et les articles 140 et 141 de la *Loi sur les relations industrielles* s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

Application de la présente loi

17 Le ministre du Développement social est chargé de l'application de la présente loi.

Règlements

18 La Commission peut, par règlement :

a) arrêter des règles de procédure concernant les audiences tenues en vertu des article 8 et 9;

b) prévoir la manière dont l'employeur fournit à la Commission les noms des employés de l'unité de négociation qui sont employés dans des postes désignés et le délai qui lui est imparti à cet égard.

Modification corrélative de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi

19 *Le paragraphe 7(2) de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01 des Loi du Nouveau-Brunswick de 1994 est modifié par l'adjonction de ce qui suit après l'alinéa b) :*

b.1) *la Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins,*

N.B. La présente loi est refondue au 1^{er} mai 2009.