

# Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel  
**2017–2018**

**Commission du travail et de l'emploi**  
**Rapport annuel 2017-2018**

Édifice Centre-ville  
435, rue King, Pièce 200  
Fredericton (N.-B.) E3B 1E5 CANADA

[www.gnb.ca](http://www.gnb.ca)

ISBN 978-1-4605-1528-0 (version imprimée bilingue)  
ISBN 978-1-4605-1530-3 (PDF en version française)

ISSN 1206-2715

12070 | 2018.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

## **Lettres d'accompagnement**

### **À L'honorable Jocelyne Roy Vienneau**

Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018.

Je vous prie de recevoir, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'assurance de ma très haute considération.



L'honorable Trevor A. Holder

Ministre du Travail, de l'emploi et de la croissance démographique

---

### **À l'honorable Trevor A. Holder**

Ministre du Travail, de l'emploi et de la croissance démographique

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 23<sup>e</sup> rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018, conformément à l'article 14 de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments distingués.



Le Président

George P.L. Filliter, c.r.



# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Introduction. . . . .   | 1  |
| Énoncé de mission. . . . .  | 3  |
| Message du président . . . . .  | 4  |
| Composition de la Commission du travail et de l'emploi. . . . .               | 5  |
| Organigramme . . . . .  | 6  |
| Administration . . . . .  | 7  |
| Résumé de décisions types . . . . .   | 9  |
| Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission . . . . . | 16 |



# Introduction

Les observations générales qui suivent ont pour but de permettre au lecteur de comprendre le rôle et les responsabilités de la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L 0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'appliquer une loi en particulier. La Commission du travail et de l'emploi s'acquitte donc des tâches et des fonctions que lui confère la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*, et depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Depuis décembre 2001, la Commission est chargée de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et en juillet 2008, elle a reçu le mandat de s'occuper d'une procédure relative aux plaintes prévue dans la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*. Depuis mai 2009, la Commission applique également la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* et depuis avril 2010, elle est chargée de nommer des arbitres conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

La Commission se compose typiquement d'un président à temps plein, d'un nombre de vice-présidents à temps partiel et de membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

En règle générale, la Commission entend donc les demandes d'accréditation et de retrait d'accréditation; dans l'un ou l'autre cas, elle peut ordonner la tenue d'un vote de représentation afin de déterminer la volonté de la majorité des salariés. La Commission peut également déterminer l'effet de la vente d'une entreprise sur la relation entre le nouvel employeur et le syndicat, et trancher les conflits de compétence entre deux syndicats, en particulier dans l'industrie de la construction. Elle peut enfin entendre les plaintes pour pratique déloyale accusant une partie d'avoir contrevenu à la Loi; dans un tel cas, la Commission ordonne fréquemment que cesse sur-le-champ l'infraction et que le salarié soit réintégré à son ancien poste sans perte de salaire si elle détermine qu'une suspension, un congédiement ou un licenciement est motivé par l'attitude antisyndicale de l'employeur.

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne

les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 25 conventions collectives qui touchent plus de 40 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

En vertu de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, la Commission administre un plan de services essentiels semblable à celui qui est décrit dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, laquelle régit les employés des foyers de soins du secteur privé, y exclut les infirmières et les infirmiers autorisés.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission, qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les renvois des décisions administratives qui ont été rendues par la Directrice ou la Surintendante en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure de la Directrice des normes d'emploi. La *Loi sur les normes d'emploi* fixe les normes minimales qui sont applicables à des liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, l'indemnité de congés payés, les congés fériés payés, les congés de maternité et les congés pour prendre soin des enfants. En vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, lorsqu'une partie porte en appel une décision de la Surintendante au Tribunal des services financiers et des services aux consommateurs, le Tribunal peut déférer à la Commission une question de droit ou une question mixte de faits et de droit touchant le droit du travail et de l'emploi. La décision de la Commission sur cette question est réputée faire partie intégrante de la décision du Tribunal.

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes officielles de discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la condition sociale, les convictions ou activités politiques, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut confier la plainte à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

La *Loi sur les divulgations* faites dans l'intérêt public est généralement administrée par l'ombud. Toutefois, lorsqu'un employé ou ancien employé allègue avoir été victime de représailles relativement à une divulgation conforme à la *Loi sur les divulgations dans l'intérêt public*, la plainte est déposée auprès de la Commission, qui peut nommer un arbitre pour trancher la question.

En vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, la Commission a la responsabilité de nommer un arbitre, sur demande, pour trancher les questions en litige portant sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public.

À l'exception de la *Loi sur les divulgations dans l'intérêt public* et la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont définitives et exécutoires pour les parties touchées. Les tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf si celui-ci outrepassé sa compétence, si sa décision est déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.



# Énoncé de mission

La mission de la Commission est décrite dans les neuf (9) lois qui lui confèrent sa compétence :

- Appliquer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soin* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées et en rendant des décisions écrites.
- Appliquer équitablement et de façon impartiale les modalités de renvoi des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des auditions formelles et en rendant des décisions écrites.
- Agir comme commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.
- Appliquer le processus de plaintes en matière de représailles formulées conformément à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* et, le cas échéant, nommer des arbitres pour tenir des auditions et rendre des décisions par écrit.
- Nommer des arbitres, en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, pour trancher les questions en litige rattachées à la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public.
- Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

# Message du président

Je suis heureux de soumettre le 23<sup>e</sup> rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018.

La Commission du travail et de l'emploi existe en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* et elle a l'autorité nécessaire pour administrer et arbitrer des affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension*, de la *Loi sur les droits de la personne*, de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*. La Commission est aussi chargée de gérer les plaintes et de nommer des arbitres pour trancher la question en application de la *Loi sur les divulgations* faites dans l'intérêt public et de nommer des arbitres en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 112, soit une hausse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions par la Commission, pour un total de 20 jours d'audition.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 72 cas, dont 16 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dont en plus de sa fonction d'arbitrage, elle tire sa compétence pour la négociation collective, les désignations, les impasses, les grèves et les lockouts, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, y compris la nomination de deux (2) conciliateurs et deux (2) commissaires.

Au cours des dernières années, le nombre d'auditions menées par des comités de trois membres a constamment diminué. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont pris en compte. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à une telle demande.

La Commission vise à s'assurer que le recours aux procédures préalables à l'audition et aux procédures de gestions de cas est utilisé de façon optimale, que les jours d'audition sont limités au minimum, que les auditions sont menées de façon équilibrée et efficace et que les décisions sont rendues dans un délai raisonnable.

En tant que président, je continue à enseigner à temps partiel à l'école de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick et à prendre la parole à diverses conférences nationales.

En terminant, je remercie les membres de la Commission, ainsi que le personnel administratif et professionnel, pour leur dévouement et leur service.



Le président,  
George P.L. Filliter, c.r.

# Composition de la Commission du travail et de l'emploi

## **Président**

George P.L. Filliter, c.r.

## **Président Suppléant**

Geoffrey L. Bladon

## **Vice-Président(e)s**

Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)

Annie Daneault (Grand Falls)

John McEvoy, c.r. (Fredericton)

Danielle Haché (Lamèque)\*

Robert D. Breen, c.r. (Fredericton)

James A. Whelly (Saint John)

Elizabeth MacPherson (Grand Barachois)

Cheryl G. Johnson (Saint John)

J. Kitty Maurey (Fredericton)

Marylène Pilote, c.r. (Edmundston)

## **Membres représentant les intérêts des employeurs**

Stephen Beatteay (Saint John)

Gloria Clark (Saint John)

Gerald Cluney (Moncton)\*\*

William Dixon (Moncton)\*\*

Doug Homer (Fredericton)\*\*

Jean-Guy Lirette (Shediac)

Bob Sleva (Saint John)\*\*

Marco Gagnon (Grand Falls)\*\*

## **Membres représentant les intérêts des salarié(e)s\*\*\***

Debbie Gray (Quispamsis)\*\*

Richard MacMillan (St. Stephen)\*\*

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)\*\*

Gary Ritchie (Fredericton)\*\*

Marie-Ange Losier (Beresford)

Pamela Guitard (Point-La-Nim)\*\*

## **Cheffe administrative**

Lise Landry

## **Conseillère juridique**

Isabelle Bélanger-Brown

## **Personnel administratif**

Cathy Mansfield

Andrea Mazerolle

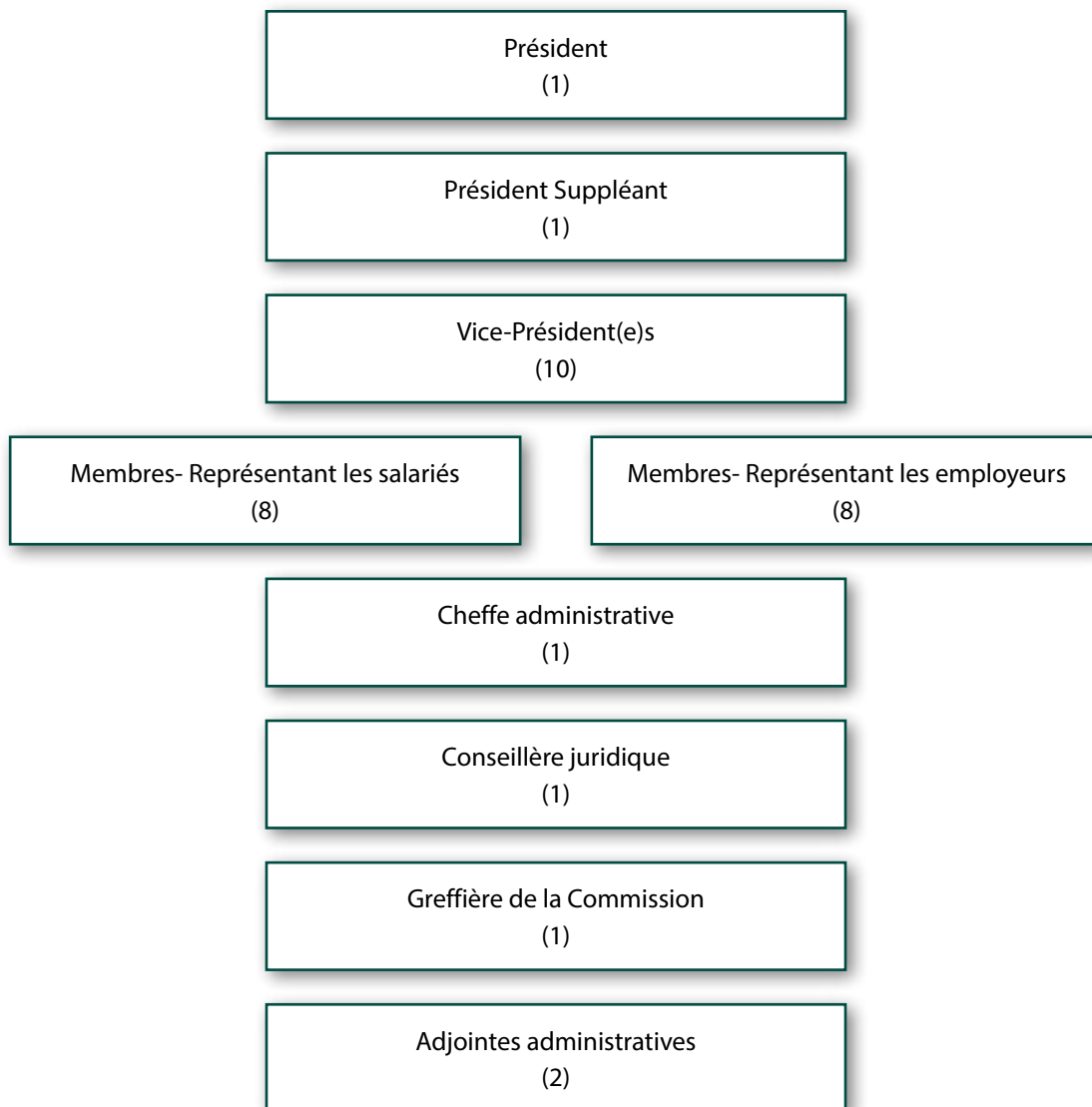
Debbie Allain

\*Me Haché a démissionné le 15 septembre 2017.

\*\* Les mandats de ces membres ont pris fin. Aucun mandat n'a été renouvelé et aucune nomination n'a été faite jusqu'à présent.

\*\*\* Il y avait deux postes à pouvoir à la fin de la période visée du rapport.

# Organigramme



# Administration

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs vice-présidents à temps partiel et des membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de cinq ans pour le Président, et trois ans pour les vice-présidents et membres représentant des employeurs et employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 \$ pour les vice présidents et de 115 \$ pour les membres de la Commission.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et deux adjointes administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un lock out illégal par un employeur dans le secteur public et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois.

Toute question non résolue autrement doit être tranchée par une audience formelle. Le président, à sa discrétion, peut référer la question au président ou à un vice-président seul, ou à un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, la présentation de la liste prévue des témoins et le règlement des questions de procédure; bref, le traitement des questions qui pourraient autrement retarder l'audition. S'il y a lieu, des efforts peuvent également être déployés pour résoudre le différend en cause. Le président ou un vice-président présidera une conférence préparatoire. Il est possible de tenir plus d'une conférence préparatoire relativement à toute affaire.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu une conférence préparatoire.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 56 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Vingt-cinq causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2016-2017) et 112 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 137 causes. La Commission en ayant réglé 72 pendant l'année, 65 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Voici un aperçu général des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 16.

| Loi  | Nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente | Nombre de nouvelles causes déposées | Nombre de jours d'audition | Nombre de décisions écrites | Nombre des causes traitées | Nombre de causes en instance à la fin de cette année financière |
|--|---|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---|
| <i>Loi sur les relations industrielles</i>                             | 11  | 81                                  | 8                          | 6                           | 39                         | 53  |
| <i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i> | 3   | 15                                  | 0                          | 0                           | 15                         | 3   |
| <i>Loi sur les normes d'emploi</i>                                     | 4   | 15                                  | 10                         | 10                          | 17                         | 2   |
| <i>Loi sur les prestations de pension</i>                              | 0   | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                          | 0   |
| <i>Loi sur les droits de la personne</i>                               | 2   | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                          | 2   |
| <i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>           | 0   | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                          | 0   |
| <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>           | 0   | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                          | 0   |
| <i>Loi de 2009 sur l'équité</i>  | 0   | 1                                   | 0                          | 0                           | 1                          | 0   |
| <i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>        | 5   | 0                                   | 2                          | 0                           | 0                          | 5   |
| <b>Total</b>   | <b>25</b>   | <b>112</b>                          | <b>20</b>                  | <b>16</b>                   | <b>72</b>                  | <b>65</b>   |

### Nombre de jours d'auditions

| Président ou un vice-président siégeant seul | Comité de trois personnes | Total |
|--|---------------------------|-------|
| 20   | 0                         | 20    |

### Budget 2017-2018

| Primaire  | Prévu          | Réel           |
|---|----------------|----------------|
| 3 – Services Personnel – Paie, benefice, indemnité journalier | 543 000        | 490 463        |
| 4 – Autres Services – frais de fonctionnement                 | 79 100         | 63 475         |
| 5 – Fournitures et Approvisionnements                         | 11 800         | (13 999)       |
| 6 – Biens et Équipements                                      | 100            | (2 026)        |
| <b>Total</b>  | <b>634 000</b> | <b>569 963</b> |

# Résumé de décisions types

La présente partie fait état d'exemples de décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi au cours de la période visée par le présent rapport, et ces cas illustrent la diversité des affaires qui lui sont soumises. Les résumés sont regroupés selon la loi applicable.

## **Loi sur les relations industrielles**

**La Commission en est arrivée à la conclusion que six employés devraient être exclus de l'unité de négociation proposée des travailleurs de l'hôtellerie**

*Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. 663345 NB Ltd. faisant affaire sous le nom Best Western Plus Bathurst, IR-005-17, le 17 août 2017*

Le syndicat requérant, soit la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a demandé à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick de devenir l'agent négociateur d'un groupe d'employés qui travaillaient pour l'intimé, soit l'Hôtel Best Western Plus Bathurst. Il y avait six employés contestés qui, selon l'employeur, devraient faire partie de l'unité de négociation proposée et qui, selon le syndicat, devraient être exclus. Une employée assurait des services de comptabilité depuis son domicile en Ontario. Une autre personne, la mère du gérant, était associée aux services d'entretien ménager, mais ne portait pas d'uniforme ou ne semblait pas effectuer des tâches d'entretien ménager. Deux employés travaillaient aux services du déjeuner, mais les deux ont démissionné quelques jours après la date du dépôt de la demande d'accréditation, invoquant des raisons de santé. Une employée, qui n'était pas au travail à la date du dépôt de la demande, avait travaillé au service de banquet et un autre employé, qui n'était pas non plus au travail à la date du dépôt de la demande, avait travaillé comme cuisinier. Les parties ont convenu que le fardeau de prouver qu'un employé doit faire partie d'une unité de négociation incombait à l'hôtel intimé.

La Commission a passé en revue les éléments de preuve associés aux six employés et à leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation. Il n'y avait aucune interdépendance fonctionnelle ou échange d'employés entre l'employée qui s'occupait de la comptabilité et ceux de l'unité de négociation dont les principales fonctions étaient liées au service à la clientèle. De plus, la comptable

offrait ses services par ordinateur depuis son domicile en Ontario et était donc assujettie aux lois sur le travail de cette province. Qui plus est, à l'instar de la mère du gérant qui prétendait travailler aux services d'entretien ménager, elle avait des liens de parenté avec la direction, tandis que cela n'était pas le cas pour d'autres employés de l'unité de négociation. La comptable et la mère du gérant aux services d'entretien ménager ont été exclues de l'unité de négociation en raison de l'absence d'une communauté d'intérêts.

La décision de la Commission concernant les quatre autres employés a fait intervenir la règle 30/30. Conformément au paragraphe 14(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, la Commission doit déterminer le nombre de salariés dans l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande d'accréditation. La règle 30/30, qui favorise la démocratie dans les relations de travail en réduisant la manipulation du soutien syndical, a été élaborée pour guider l'interprétation de ce paragraphe. Tous les employés qui sont au travail à la date de la présentation de la demande, ainsi que ceux qui ont travaillé dans les 30 jours avant cette date et qui sont retournés au travail ou étaient censés retourner au travail dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la demande doivent faire partie de l'unité de négociation. La Commission a déterminé que la date pertinente à laquelle il faut évaluer les attentes d'un employeur quant au retour au travail d'un employé n'est pas la date de présentation de la demande, mais plutôt la « date limite », soit la période de douze jours suivant la date de mise à la poste de l'avis de la demande d'accréditation pour livraison à l'employeur. Les deux employés des services du déjeuner ont démissionné peu de temps après la date du dépôt de la demande, mais l'employeur savait avant l'échéance de la date limite qu'ils ne reviendraient pas et aurait dû divulguer ce fait dans sa réponse à la demande d'accréditation. Les deux anciens employés des services du déjeuner ont été exclus de l'unité de négociation. Pour ce qui est de l'employée du service

de banquet, elle n'était pas retournée au travail dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la demande, et autrement, avait dû être exclue parce qu'elle était une employée occasionnelle qui n'était pas au travail à cette date précise. Enfin, le cuisinier n'était pas en contact avec le gérant de l'intimé, qui n'avait aucun motif de croire qu'il retournerait au travail dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la demande; le cuisinier a donc été exclu lui aussi de l'unité de négociation. En fin de compte, la Commission a conclu que l'unité de négociation proposée par le syndicat requérant était appropriée et a émis une ordonnance d'accréditation.

### **Des étudiants travaillant dans les résidences de l'université doivent être inclus dans l'unité de négociation proposée**

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5310 c. l'Université Mount Allison; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3338; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3433; et la Mount Allison Faculty Association, IR-006-17, le 7 mars 2018*

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5310, a présenté à la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation en tant qu'agent négociateur pour une unité de négociation composée d'étudiants qui travaillaient pour l'intimée, l'Université Mount Allison. La plupart des étudiants de première année habitent dans des résidences de l'Université. Chacune de ces résidences est dirigée par un « don », une personne d'âge mûre de la localité qui n'est toutefois pas un étudiant. Chaque année, l'Université organise un concours entre les étudiants de chaque résidence pour sélectionner des « dons adjoints », des aides résidents et des mentors universitaires, qui relèvent du « don » et qui reçoivent une allocation allant de 1 200 \$ à 3 800 \$ sous la forme d'un dépôt direct dans leur compte étudiant. Ces « étudiants de vie en résidence » agissent à titre de modèles, de médiateurs et de mentors. Ils participent aussi à diverses séances de formation et réunions durant l'année universitaire et donnent un coup de main durant la semaine d'orientation. L'Université a soulevé des questions préliminaires quant à savoir si la règle 30/30 devrait être appliquée pour déterminer le niveau d'appui en faveur d'une unité de négociation et si les étudiants de vie en résidence étaient des employés au sens de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission a fait remarquer que, conformément au paragraphe 14(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, elle devait s'assurer du nombre de salariés dans l'unité de négociation et de la date du dépôt de la demande d'accréditation. La règle 30/30 est une pratique d'interprétation qui vise à inclure le plus grand nombre d'employés possible qui ont un lien avec le milieu de travail. La règle intègre au sein de l'unité de négociation les personnes qui étaient au travail à la date de la présentation de la demande d'accréditation ainsi que celles qui étaient au travail dans les 30 jours précédant et dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la demande. La règle fait en sorte que les personnes qui ne sont pas au travail à la date exacte de la présentation de la demande d'accréditation mais qui ont manifestement un lien avec l'unité de négociation proposée aient l'occasion d'exprimer leur opinion. La Commission peut déroger à la règle, mais la partie qui cherche à obtenir une exemption par rapport à la règle doit démontrer que la règle ne doit pas être appliquée dans un cas précis. Dans l'affaire, l'Université a cherché à déroger à la règle 30/30 en faisant valoir qu'un examen sur l'année entière donnerait une évaluation plus juste du niveau d'appui en faveur de l'unité de négociation proposée. La Commission a rejeté cet argument, faisant remarquer que, bien que la règle soit quelque peu arbitraire, elle favorise la certitude. Dans cette affaire, la règle permettrait à 58 % des employés étudiants d'exprimer leur volonté, ce qui constituait un échantillon adéquatement représentatif d'une main-d'œuvre temporaire.

La Commission a aussi conclu que les étudiants de vie en résidence étaient des employés de l'Université, car ils avaient été recrutés et embauchés par l'Université, ils assuraient la mise en application des politiques de l'Université, ils avaient signé un contrat avec l'Université, ils étaient soumis aux mesures disciplinaires de l'Université, y compris le congédiement, et étaient payés par l'Université au moyen d'un dépôt direct versé à leur compte étudiant.

L'affaire a été renvoyée à la cheffe administrative de la Commission pour qu'on détermine les prochaines étapes du processus d'accréditation.

**La Commission définit les circonstances et les procédures par lesquelles un employeur peut soulever la question du niveau d'appui des employés à l'égard du syndicat**



*Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166 c. TBC Constructions Inc. et la Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc., IR-009-17, le 12 septembre 2017*

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166, a présenté à la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation en tant qu'agent négociateur d'une unité d'employés qui travaillaient pour un employeur du secteur de la construction, l'intimé TBC Constructions Inc. Les parties se sont entendues sur une unité de négociation composée de compagnons et d'apprentis électriciens à l'exception des contremaîtres non exécutant et des employés occupant des postes supérieurs à celui de contremaître non exécutant. L'employeur a demandé la tenue d'une audience pour soulever une question concernant la preuve d'adhésion présentée par le syndicat pour appuyer sa demande d'accréditation. L'employeur a indiqué qu'un représentant syndical avait visité son lieu de travail durant les heures de travail et avait obtenu des adhésions par la contrainte en ayant recours à des documents en anglais pour une main-d'œuvre majoritairement francophone et en faisant passer ces documents comme des adhésions à un régime de pension. L'employeur n'a fourni aucun détail à l'égard de ces allégations, que nie le syndicat tout en avançant que l'employeur n'avait pas suivi la procédure relative aux plaintes qui convient.

La Commission a indiqué que c'était la volonté des employés qui devait peser dans le choix d'un agent négociateur et que la *Loi sur les relations industrielles* comportait des dispositions qui permettaient aux employés de se dissocier d'un syndicat ou de faire valoir qu'ils y avaient été inscrits par tromperie. Il est interdit pour l'employeur de participer à la détermination du niveau d'appui des employés à l'égard d'un syndicat, sauf en cas d'allégation de fraude. Dans pareil cas, l'employeur peut déposer un avis d'intention de soulever une allégation de fraude ou, si le syndicat est déjà accrédité, demander à la Commission de révoquer les droits de négociation du syndicat. La Commission a établi comme pratique le traitement d'une réponse d'un employeur à une demande d'accréditation comme un avis d'intention de soulever une question de fraude, mais uniquement si l'employeur fournit les détails de pareille allégation, comme l'obligent le règlement. Dans l'affaire, l'employeur n'a fait que soulever des allégations dans sa réponse

sans fournir quelque information que ce soit quant au moment, à l'endroit ou à l'identité des personnes en cause. La réponse de l'employeur n'a donc pu être considérée comme un avis d'intention de déposer une plainte de fraude. En outre, la Commission n'avait été saisie d'aucune plainte de la part d'un employé de l'unité de négociation proposée.

Dans les circonstances, il a fallu déterminer la demande d'accréditation à la lumière des éléments de preuve écrite de l'adhésion. La Commission avait reçu par télécopie trois documents réputés être des retraits d'adhésion au syndicat, mais ces documents n'indiquaient ni source ni adresse postale de retour, et aucun document original n'a été fourni. Pour éviter la possibilité de fraude, le règlement signalent clairement que la Commission ne peut accepter de tels documents non conformes. De plus, dans le secteur de la construction, le niveau d'appui des employés est établi sur la base des employés au travail à la date de la présentation de la demande d'accréditation, et les retraits d'adhésion provenaient de personnes qui n'étaient pas au travail à cette date. Quoi qu'il en soit, les prétendus retraits d'adhésion n'ont pas permis de ramener le niveau d'appui des employés en deçà de la barre des 50 %. La Commission a émis une ordonnance d'accréditation.

**La Commission fait la distinction entre les tâches des ouvriers et les compétences des charpentiers pour établir le nombre d'employés dans une unité de négociation proposée**

*c. RJD Concrete Forming Ltd., Moncton Northeast Construction Association Inc. et Saint John Construction Association Inc., IR-019-17, le 20 mars 2018*

Le syndicat, soit la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'obtenir le titre d'agent négociateur des charpentiers qui travaillaient pour l'intimé, une entreprise de fabrication de coffrages du secteur de la construction. Le syndicat a fait savoir qu'il y avait trois charpentiers dans l'unité de négociation proposée, tandis que l'employeur avançait qu'il devait y en avoir quatre. Le différend s'articulait sur la question de savoir si un dénommé Savoie devait être considéré comme un charpentier dans l'unité, ou plutôt comme un ouvrier à exclure.

La Commission avait pour rôle d'établir le nombre d'employés de l'unité de négociation proposée aux termes du paragraphe 14(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, et plus particulièrement de déterminer si ce dénommé Savoie devait être inclus ou exclu en vertu du paragraphe 128(2) de la Loi. Le différend entre les parties portait sur la différence entre les tâches d'un ouvrier et les compétences d'un charpentier. Il y a souvent entre les métiers des chevauchements qui peuvent être motivés à la fois par la logique et l'efficacité. Dans le cas d'un travail d'envergure, une personne de métier qualifiée peut se concentrer les compétences fondamentales d'un métier en laissant à d'autres le soin d'exécuter les tâches accessoires. Par contre, pour les petits travaux, cette personne de métier qualifiée peut exécuter des tâches secondaires par souci d'efficacité. Dans cette affaire précise, un examen approfondi de la preuve a indiqué qu'à la date du dépôt de la demande d'accréditation du syndicat, le gros du travail exécuté par ce dénommé Savoie visait le montage, le placement du béton, le transport de matériaux, le liage d'acier et le nettoyage du béton sur l'équipement et les matériaux. Ces travaux relevaient davantage des tâches d'un ouvrier que des compétences d'un charpentier. La Commission a conclu que le dénommé Savoie devait être exclu de l'unité de négociation proposée des charpentiers, a déterminé que la majorité des employés qui travaillaient à titre de charpentiers étaient membres en règle du syndicat, et a émis une ordonnance d'accréditation.

### ***Loi sur les normes d'emploi***

#### **Un gardien de sécurité reçoit une rémunération à raison d'une période de travail minimale de trois heures**

*William Bray c. Securitas Canada Limited/Securitas Canada Limitée, ES-004-17, le 16 mai 2017*

Au printemps 2015, le plaignant a commencé à travailler comme gardien de sécurité chez l'employeur intimé, Securitas. Il faisait dans cette capacité des périodes de travail régulières de huit heures et de douze heures. En décembre 2016, un collègue de travail a demandé au plaignant de travailler sa période de patrouille pendant sept jours, ce que le plaignant a accepté à la condition d'être rémunéré pendant au moins trois heures par période de travail. Pour effectuer les périodes de patrouille, le plaignant devait se déplacer et se rendre à un emplacement commercial, à Moncton, à minuit, s'assurer de la sécurité des lieux, puis déposer un rapport,

la totalité de ces tâches lui demandant environ une heure de travail. L'employeur a versé au plaignant une rémunération correspondant à une heure de travail par période plutôt que trois. Le plaignant a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, avançant que l'article 16.1 de la *Loi* indique qu'un salarié comme lui qui est régulièrement employé plus de trois heures consécutives dans une période de travail a droit à une rémunération correspondant à au moins trois heures de travail par période de travail. Le directeur des normes d'emploi a rejeté la plainte au motif que, au sens de la *Loi*, un salarié est admissible à une rémunération minimale de trois heures seulement si la période de travail dépasse trois heures. Le plaignant a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a fait remarquer que la *Loi sur les normes d'emploi* est une loi réparatrice et qu'elle doit, à ce titre, être interprétée de façon plutôt large pour satisfaire à son objectif de protéger les intérêts des employés. Le paragraphe 16.1 de la *Loi* vise à protéger contre le paiement d'un salaire injuste pour une courte période de travail. Dans cette affaire, le plaignant travaillait régulièrement, comme gardien de sécurité, des périodes de travail dépassant les trois heures. Ainsi, il satisfaisait aux critères prévus dans la *Loi* pour être admissible à une rémunération minimale de trois heures malgré le fait que chacune des périodes de travail en cause n'avait duré qu'une heure. La Commission a sommé l'employeur de payer au plaignant le montant de 145,24 \$, soit le manque à gagner requis pour le minimum de trois heures par période de travail.

#### **La Commission pèse les facteurs permettant de déterminer si le plaignant est salarié ou entrepreneur indépendant**

*Mohammed Benyoussef c. Institute of International Education Canada (IEC) Inc., exploité sous le nom d'Oriental House Atlantic, ES-013-16, le 6 avril 2017*

Le plaignant a été embauché par l'employeur, un collège privé situé à Moncton, pour donner un cours d'arabe du soir à un taux de 16 \$ l'heure. Le plaignant avait compris que les cours devaient être d'une durée de 90 minutes. Il a enseigné trois cours, mais un seul étudiant s'y est présenté. Le plaignant s'est rendu à l'évidence que le poste ne serait pas rémunérateur et il a démissionné. Les deux premiers cours lui ont été payés, mais seulement

à raison de 80 minutes plutôt que de 90, et le troisième cours ne lui a pas été payé, supposément parce qu'il n'a pas présenté une réclamation de rémunération dans la forme demandée. Il a déposé une plainte auprès du directeur des normes d'emploi, réclamant un salaire de 29,28 \$ et une paie de vacances de 2,88 \$, la réclamation totale s'élevant à 32,16 \$. Le directeur des normes d'emploi a délivré une ordonnance en faveur du plaignant. L'employeur a alors renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi, prétextant que le plaignant était en fait un entrepreneur indépendant et non un salarié disposant de droits aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*.

La Commission a indiqué que le fardeau de la preuve au sujet du statut de salarié, et non d'entrepreneur indépendant, du plaignant incombait au directeur des normes d'emploi, qui avait délivré l'ordonnance en faveur du plaignant. La *Loi sur les normes d'emploi* définit le terme salarié comme une personne qui, moyennant salaire, exécute des travaux pour un employeur ou lui fournit des services, mais ne définit aucunement la notion d'entrepreneur indépendant. Il existe une longue liste de facteurs qui peuvent être considérés pour déterminer si une personne est un entrepreneur indépendant dans ces circonstances. Ces facteurs sont tirés de la jurisprudence et comportent le degré de contrôle que la personne exerce dans son poste, la possibilité de bénéfice ou le risque de perte financière et le fait que la personne fasse ou non partie intégrante de l'entreprise. Dans cette affaire, il y avait des éléments qui portaient à croire que le plaignant était un entrepreneur indépendant, notamment le fait qu'il devait se servir de son propre ordinateur et fournir le matériel de cours. Toutefois, c'est le collègue qui a déterminé la durée du cours et qui a exigé que les demandes liées au salaire soient présentées dans une forme particulière. Il n'y avait ni occasion de bénéfice ni risque de perte pour le plaignant, qui faisait partie intégrante des activités de l'école de langue du collègue en ce qui a trait à l'arabe. La Commission a conclu que le plaignant était un employé plutôt qu'un entrepreneur indépendant. À ce titre, il était visé par les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, et il était de la compétence de la Commission, qui a confirmé l'ordonnance de paiement de salaire et de paie de vacances de 32,16 \$ émise par le directeur.

### **Un employeur doit présenter une preuve solide de la perpétration d'un vol par un employé afin de retenir le salaire et la paie de vacances**

*Scott Hatchette c. 646983 N.B. Inc., exploitée sous le nom de West End Medicine Shoppe/Ritestop, ES-015-17, le 23 novembre 2017*

Le plaignant travaillait comme commis/préposé dans un dépanneur/une laverie exploités par l'employeur à Moncton. Un jour, le propriétaire de l'entreprise a préparé un dépôt bancaire appréciable dans un bureau situé à l'arrière du dépanneur, puis a quitté les lieux pendant environ deux heures pour faire des courses. Le propriétaire a ensuite apporté le dépôt à la banque, où un compte a révélé un manque à gagner de 400 \$. Une caméra vidéo a filmé deux personnes qui sont entrées dans le bureau : le plaignant, qui y est resté durant une heure, puis une autre personne qui travaillait dans le bâtiment et qui était dans le bureau durant la période du dîner. La caméra n'a pas filmé ce qui s'est passé dans le bureau. Le propriétaire a accusé le plaignant d'avoir volé les 400 \$ en question, ce qui a mené à la cessation de la relation d'emploi. Le plaignant, qui a nié avoir pris l'argent et qui n'a pas été accusé d'un acte criminel au terme d'une enquête policière, a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* afin de réclamer 308 \$ en salaire non payé et 163,02 \$ en paie de vacances, pour un total de 471,02 \$. L'employeur avait retenu ce montant à titre de dédommagement pour la perte d'argent comptant ainsi que pour le coût du remplacement de la serrure de la porte, qui avait été effectué au motif que l'employé n'avait pas retourné sa clé. À la suite d'une enquête, le directeur adjoint des normes d'emploi a émis une ordonnance selon laquelle l'employeur devait verser le montant contesté à l'employé. L'employeur a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi pour la tenue d'une audience.

La Commission a passé en revue les preuves, lesquelles révélaient que le propriétaire n'avait pas revérifié le compte du dépôt bancaire, ni discuté de la question avec l'autre personne qui s'était aussi trouvée dans le bureau durant la période pertinente. De plus, le propriétaire a par la suite trouvé la clé du magasin qu'utilisait le plaignant. Un employeur doit présenter une preuve solide de vol ou du consentement de l'employé afin de refuser le paiement de salaire ou de paie de vacances. Dans ce cas précis, la preuve n'a pas démontré que le plaignant était

le seul responsable d'une perte d'argent quelconque. Il était également possible que le propriétaire ait fait une erreur en comptant l'argent et qu'il n'y avait aucun argent manquant ou vol ou que l'autre personne qui est entrée dans le bureau soit coupable. La preuve n'étayait pas la position de l'employeur. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur adjoint, soit que l'employeur doive verser au plaignant le montant contesté de 471,02 \$ en salaire et en paie de vacances.

### ***Révision judiciaire***

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a rendu deux décisions dignes de mention relativement à des affaires qui avaient d'abord été présentées à la Commission du travail et de l'emploi.

Le juge indique que la Commission a fait des interprétations raisonnables de l'entente entre les parties lorsqu'elle a conclu que le syndicat pouvait présenter une demande d'accréditation ultérieure

L'Université du Nouveau-Brunswick c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3339, FM/29/2016, le 7 avril 2017

### ***Décision de la Commission***

En 2013, un syndicat, l'Alliance de la fonction publique du Canada, a été accrédité par la Commission du travail et de l'emploi à l'égard d'une unité de négociation d'employés qui travaillaient à l'Université du Nouveau-Brunswick. La demande d'accréditation présentée en 2013 a mené à une entente entre les parties quant à la description de l'unité de négociation pertinente. En 2015, le syndicat a cherché à obtenir l'accréditation à titre d'agent négociateur relativement à des postes qui avaient été exclus de l'accréditation de 2013. L'Université s'est opposée à la demande de 2015 sous prétexte que le syndicat tentait de contourner l'entente de 2013 en cherchant maintenant à obtenir l'accréditation pour des employés qui avaient auparavant été exclus. L'Université craignait que, si la demande de 2015 était acceptée, le syndicat chercherait à fusionner les deux unités de négociation.

L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi pour déterminer si l'entente de 2013 empêchait le syndicat de présenter une deuxième demande

d'accréditation en 2015 relativement aux employés exclus lors de l'accréditation de 2013. La Commission a reconnu que, dans l'intérêt public, les parties ne devraient pas avoir le droit de résilier des ententes. Toutefois, l'entente de 2013, qui était ambiguë, n'empêchait pas le syndicat de déposer une nouvelle demande d'accréditation en 2015 pour couvrir les employés exclus en 2013. Pour arriver à cette conclusion, la Commission a reconnu l'importance de la liberté d'association en vertu du paragraphe 2b) de la Charte canadienne des droits et libertés. L'Université a demandé la révision judiciaire de la décision de la Commission sous prétexte que son interprétation de l'entente de 2013 était déraisonnable, car elle n'avait pas expliqué les raisons ayant mené à la conclusion que l'entente était ambiguë.

### ***Demande de révision judiciaire***

Un juge de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a indiqué que la norme de contrôle en vertu de laquelle un tribunal devrait évaluer les décisions de la Commission est celle du caractère raisonnable. Pour déterminer si la décision de la Commission était raisonnable, la cour devait adopter une perspective globale au sujet des raisons soumises au contrôle judiciaire et examiner ces raisons en fonction du résultat. Une cour de révision ne devrait pas réévaluer la preuve ni réexaminer les arguments. Dans ce cas précis, la Commission a conclu que l'entente de 2013 était ambiguë parce qu'elle n'abordait pas explicitement la question du traitement futur des employés exclus. La décision de la Commission a été jugée raisonnable, et la demande de révision judiciaire présentée par l'Université a été rejetée.

### ***La Cour confirme la décision de la Commission de rejeter une demande du syndicat visant à créer une nouvelle unité de négociation***

Syndicat des personnes de métier des hôpitaux du Nouveau-Brunswick c. le gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil de gestion, et le Conseil des Syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick, section locale 1252 du Syndicat canadien de la fonction publique, FM/6/2017, le 27 septembre 2017

### ***Décision de la Commission***

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est depuis longtemps l'agent négociateur d'un grand nombre d'employés du gouvernement provincial, y compris le groupe des services en établissement, qui comptait

2 230 employés regroupés dans 54 classifications d'emploi. Le requérant, le Syndicat des personnes de métier des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, a été formé dans le but de devenir l'agent négociateur d'environ 290 employés du groupe des services en établissement. Il a présenté une demande à la Commission du travail et de l'emploi pour créer une nouvelle unité de négociation, soutenant que les 290 employés en question n'avaient pas reçu une représentation adéquate du SCFP. La Commission a fait remarquer qu'il incombait au requérant de démontrer qu'une nouvelle unité de négociation pour les 290 employés devait être créée. Bien que certains des employés aient indiqué qu'ils ne recevaient pas une rémunération suffisante, la preuve indique que le SCFP avait réussi à faire réviser à la hausse les classifications pertinentes. La Commission a rejeté la demande du requérant de créer une nouvelle unité de négociation, indiquant que la relation entre le SCFP et le gouvernement employeur avait été longue, fructueuse et constructive. Le requérant a demandé la révision judiciaire de la décision de la Commission.

### ***Demande de révision judiciaire***

La Cour du Banc de la Reine a répété que la norme de contrôle en ce qui concerne les décisions de la Commission du travail et de l'emploi est celle du caractère raisonnable. Dans l'application de cette norme, un tribunal doit s'en remettre au jugement de la Commission, qui a entendu et évalué la preuve. Dans le cadre d'une révision judiciaire, le tribunal ne devrait pas infirmer la décision de la Commission s'il existe une preuve lui permettant d'en arriver à sa conclusion de façon raisonnable. Une demande de révision judiciaire n'est ni une nouvelle audience ni un appel. Il s'agit plutôt d'une norme rigoureuse d'examen de la façon dont la Commission a traité les questions, ce qui est réalisé par l'examen des motifs à l'appui des conclusions de la Commission. Dans ce cas précis, la Commission avait examiné la preuve en détail, énoncé la position des parties, cerné les enjeux pertinents et conclu que le requérant avait manqué à sa responsabilité de démontrer qu'une nouvelle unité de négociation devait être créée. La décision de la Commission était justifiée par la preuve. La demande de révision judiciaire a été rejetée.

# Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission

## *Loi sur les relations industrielles*

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause   | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total | Traitement des causes |         |         | Causes traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|--|-------------------|-------|-----------------------|---------|---------|-----------------|--|
|   |  |                   |       | Accordée              | Rejetée | Retirée |                 |  |
| Demande d'accréditation   | 6                                      | 17                | 23    | 13                    | 2       | --      | 15              | 8  |
| Demande de déclaration concernant un employeur commun   | 2                                      | --                | 2     | --                    | --      | 2       | --              | --                                       |
| Demande d'accréditation présentée par l'intervenant   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande de droit d'accès  | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation  | --                                     | 4                 | 4     | 1                     | 2       | 1       | 4               | --                                       |
| Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)   | --                                     | 46                | 46    | 10                    | --      | --      | 10              | 36                                       |
| Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)                                 | --                                     | 1                 | 1     | --                    | --      | 1       | 1               | --                                       |
| Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out                                   | --                                     | 1                 | 1     | --                    | --      | --      | --              | 1  |
| Demande d'autorisation pour engager poursuite   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande diverses (art. 22, 35, 131)   | 1                                      | 1                 | 2     | --                    | --      | --      | --              | 2  |
| Plainte concernant d'état financier   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Plainte pour activité inéquitable   | 1                                      | 7                 | 8     | --                    | --      | 3       | 3               | 5  |
| Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107) | 1                                      | 1                 | 2     | --                    | --      | 1       | 1               | 1  |
| Plainte concernant une distribution des tâches  | --                                     | 1                 | 1     | --                    | 1       | --      | 1               | --                                       |
| Demande d'agrément  | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |

| Cause  | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total     | Traitement des causes |          |           | Causes traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|--|--|-------------------|-----------|-----------------------|----------|-----------|-----------------|--|
|  |  |                   |           | Accordée              | Rejetée  | Retirée   |                 |  |
| Demande de revocation d'agrément               | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --        | --              | --                                       |
| Demande faite en vertu de l'article 105.1      | --                                     | 2                 | 2         | --                    | --       | 2         | 2               | --                                       |
| Cause soumise à la Cour d'appel                | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --        | --              | --                                       |
| Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --        | --              | --                                       |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>11</b>                              | <b>81</b>         | <b>92</b> | <b>24</b>             | <b>5</b> | <b>10</b> | <b>37</b>       | <b>53</b>                                |

### *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause   | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total | Traitement des causes |         |         | Causes traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|--|-------------------|-------|-----------------------|---------|---------|-----------------|--|
|   |  |                   |       | Accordée              | Rejetée | Retirée |                 |  |
| Demande d'accréditation   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande de revocation d'accréditation   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)  | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande aux termes de l'art. 43.1(8)  | --                                     | 2                 | 2     | 1                     | --      | 1       | 2               | --                                       |
| Plaintes aux termes de l'art. 19  | 2                                      | 2                 | 4     | --                    | --      | 1       | 1               | 3  |
| Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles) | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande aux termes de l'art. 31   | 1                                      | 4                 | 5     | --                    | --      | 5       | 5               | --                                       |
| Demande d'autorisation pour engager une poursuite   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Renvoi à l'arbitrage  | --                                     | 3                 | 3     | 3                     | --      | --      | 3               | --                                       |
| Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)  | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |
| Demande de nomination d'un conciliateur (s. 47)   | --                                     | 2                 | 2     | 2                     | --      | --      | 2               | --                                       |
| Demande de nomination d'une Commission de conciliation (s. 49)  | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --      | --              | --                                       |

| Cause  | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total     | Traitement des causes |          |          | Causes traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|--|--|-------------------|-----------|-----------------------|----------|----------|-----------------|--|
|  |  |                   |           | Accordée              | Rejetée  | Retirée  |                 |  |
| Demande en vertu de l'article 17                     | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --       | --              | --                                       |
| Demande de reconsidération (art. 23)                 | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --       | --              | --                                       |
| Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)   | --                                     | 2                 | 2         | 1                     | 1        | --       | 2               | --                                       |
| Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70) | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --       | --              | --                                       |
| Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi            | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --       | --              | --                                       |
| Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage      | --                                     | --                | --        | --                    | --       | --       | --              | --                                       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>3</b>                               | <b>15</b>         | <b>18</b> | <b>7</b>              | <b>1</b> | <b>7</b> | <b>15</b>       | <b>3</b>                                 |

### *Loi sur les normes d'emploi*

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause   | Causes reporter de l'année précédente | Causes présentées | Total     | Traitement des causes |          |          |          |          |           | Causes Traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---------------------------------------|-------------------|-----------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------------|--|
|   |                                       |                   |           | Confirmée             | Réglée   | Annulée  | Modifiée | Retirée  | Rejetée   |                 |  |
| Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi | 4                                     | 9                 | 13        | 4                     | 4        | 2        | 2        | 1        | --        | 13              | --                                       |
| Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi       | --                                    | 3                 | 3         | --                    | 1        | 1        | --       | --       | --        | 2               | 1  |
| Demande d'exemption (art. 8)                                    | --                                    | --                | --        | --                    | --       | --       | --       | --       | --        | --              | --                                       |
| Demande d'audition de justification (art. 75)                   | --                                    | 3                 | 3         | --                    | 1        | --       | --       | 1        | --        | 2               | 1  |
| <b>TOTAL</b>  | <b>4</b>                              | <b>15</b>         | <b>19</b> | <b>4</b>              | <b>6</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>--</b> | <b>17</b>       | <b>2</b>                                 |



## Loi sur les prestations de pension

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause  | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total | Traitement des causes |         |          |                                   |         | Causes Traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|--|--|-------------------|-------|-----------------------|---------|----------|-----------------------------------|---------|-----------------|--|
|  |  |                   |       | Confirmée             | Annulée | Modifiée | Renvoyé pour complément d'enquête | Retirée |                 |  |
| Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des pensions en vertu du par. 73(2) | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --       | --                                | --      | --              | --                                       |
| Demande d'audition de justification (art. 77.1)  | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --       | --                                | --      | --              | --                                       |
| <b>TOTAL</b>   | --                                     | --                | --    | --                    | --      | --       | --                                | --      | --              | --                                       |

## Loi sur les droits de la personne

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause                               | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total | Traitement des causes |         |        |         | Causes Traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|-------------------------------------|--|-------------------|-------|-----------------------|---------|--------|---------|-----------------|--|
|                                     |  |                   |       | Accordée              | Rejetée | Réglée | Retirée |                 |  |
| Plaintes aux termes de l'art. 23(1) | 2                                      | --                | 2     | --                    | --      | --     | --      | --              | 2  |
| <b>TOTAL</b>                        | 2                                      | --                | 2     | --                    | --      | --     | --      | --              | 2  |

## Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause                          | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total | Traitement des causes |         |        |         | Causes Traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|--------------------------------|--|-------------------|-------|-----------------------|---------|--------|---------|-----------------|--|
|                                |  |                   |       | Accordée              | Rejetée | Réglée | Retirée |                 |  |
| Avis aux termes de l'art. 5(1) | 5                                      | --                | 5     | --                    | --      | --     | --      | --              | 5  |
| <b>TOTAL</b>                   | 5                                      | --                | 5     | --                    | --      | --     | --      | --              | 5  |

## ***Loi de 2009 sur l'équité salariale***

1 avril 2017 – 31 mars 2018

| Cause        | Causes reportées de l'année précédente | Causes présentées | Total | Traitement des causes |         |        |         | Causes Traitées | Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|--------------|--|-------------------|-------|-----------------------|---------|--------|---------|-----------------|--|
|              |  |                   |       | Accordée              | Rejetée | Réglée | Retirée |                 |  |
|              | --                                     | 1                 | 1     | 1                     | --      | --     | --      | 1               | --                                       |
| <b>TOTAL</b> | --                                     | 1                 | 1     | 1                     | --      | --     | --      | 1               | --                                       |

Nota: Aucune activité n'a été signalée durant la période couverte par le rapport pour ce qui est de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*.