

Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel
2019–2020



Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel 2019-2020

1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Province du Nouveau-Brunswick

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-2532-6 (version imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-2534-0 (version PDF française)

ISBN 978-1-4605-2533-3 (version PDF anglaise)

ISSN 1206-2715 (version imprimée bilingue)

12957 | 2019.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

À l'honorable Brenda L. Murphy
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^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

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



L'honorable Trevor A. Holder
Ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

À l'honorable Trevor A. Holder
Ministre du de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 25^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, conformément à l'article 15 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	18

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 25^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

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 212, 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 59 jours d'audition.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 76 cas, dont 22 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 huit (8) conciliateurs, quatre (4) demandes de nomination d'une commission de conciliation, et une (1) demande pour déclaration qu'il y a impasse.

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. Il n'y a pas eu d'affaire entendue par un comité de trois membres au cours de l'exercice financier en question.

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-Sault)

John McEvoy, c.r. (Fredericton)

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

Elizabeth MacPherson (Grand Barachois)

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)

Jean-Guy Lirette (Shediac)*

Marco Gagnon (Grand-Sault)

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

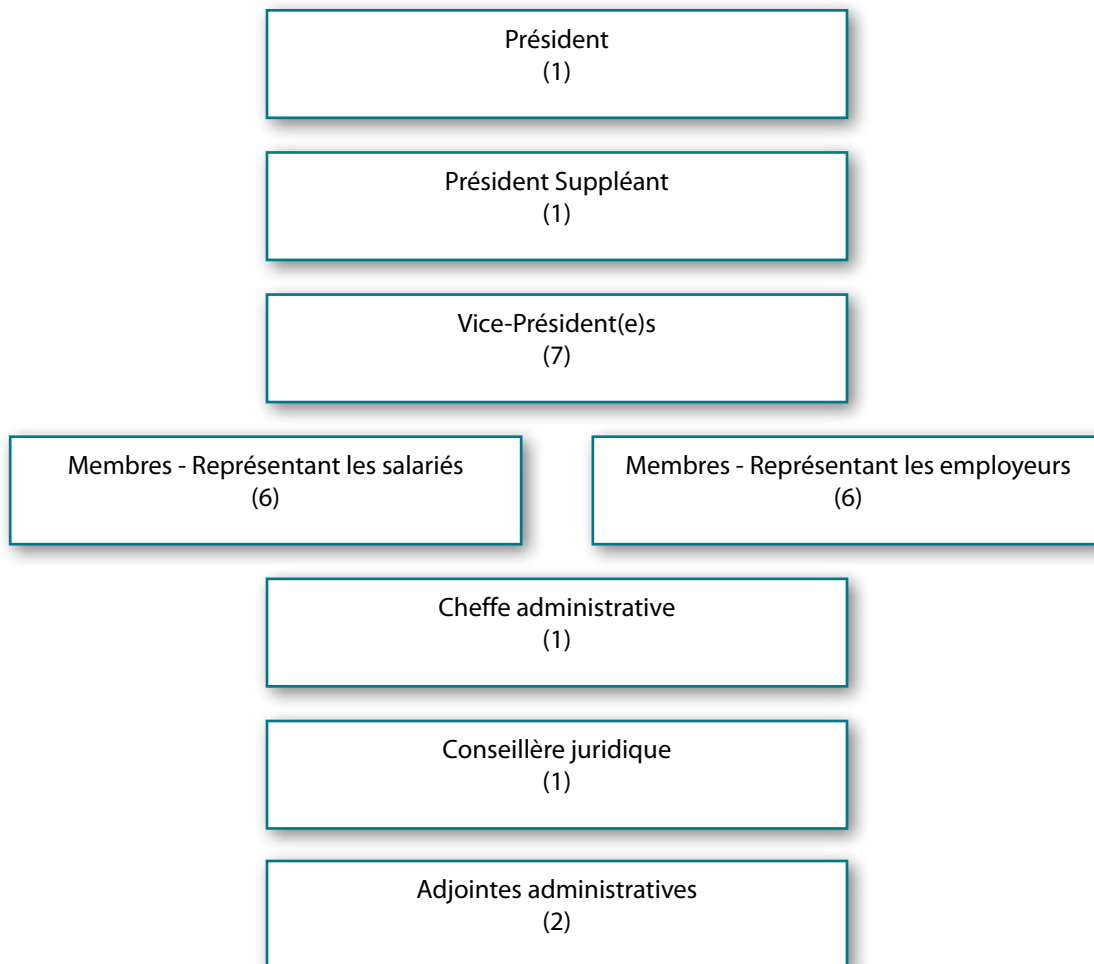
Personnel administratif

Andrea Mazerolle

Debbie Allain

* Le mandat de ce membre a pris fin le 26 avril 2019, et son mandat n'a pas été renouvelé et aucune nomination n'a été faite jusqu'à présent.

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, 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.

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 54 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Quarante-cinq causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2018-2019) et 212 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 257 causes. La Commission en ayant réglé 76 pendant l'année, 181 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 15.

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>	27	54	13	8	51	30
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	10	34	30	7	16	28
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	3	12	15	7	9	6
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	1	3	1	0	0	4
<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	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	4	109	0	0	0	113
Total	45	212	59	22	76	181

Nombre de jours d'auditions

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
59	0	59

Budget 2019-2020

Primaire	Prévu	Réel
3 – Services Personnel – Paie, benefice, indemnité journalier	561 080	431 520
4 – Autres Services – frais de fonctionnement	77 200	(96 766)
5 – Fournitures et Approvisionnements	13 800	12 866
6 – Biens et Équipements	0	(958)
Total	652 080	542 110

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

Demande d'accréditation rendue théorique par une convention de reconnaissance volontaire et une convention collective

Canadian Union of Skilled Workers c. Valard Construction LP, et Fraternité internationale des ouvriers en électricité, sections locales 37, 502, 1555, 2166, et Electrical Contractors Association of New Brunswick, IR-030-18, 26 juillet 2019

En août 2018, le Canadian Union of Skilled Workers a présenté une demande en vertu des dispositions relatives à l'industrie de la construction de la *Loi sur les relations industrielles* pour être accrédité en tant qu'agent négociateur pour une unité de salariés en électricité qui travaillaient pour Valard Construction au Nouveau-Brunswick. Peu de temps après, le personnel de la Commission a écrit aux parties pour leur faire savoir que le syndicat requérant avait déposé des documents qui établissaient son statut de syndicat en vertu de l'article 38 de la *Loi* et qui indiquaient qu'il avait le soutien d'un nombre suffisant de salariés pour obtenir d'emblée l'accréditation sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience ou de procéder à un vote de représentation. En octobre 2018, alors que la demande d'accréditation était en attente, le syndicat et l'employeur ont conclu une convention de reconnaissance volontaire ainsi qu'une convention collective. En novembre 2018, la Commission, qui n'avait pas été informée de ces conventions, a accordé un droit d'intervention à plusieurs parties qui souhaitaient soulever la question de savoir si le syndicat était réellement un syndicat en vertu de la *Loi*. La Commission a fixé une audience pour mai 2019. Toutefois, peu de temps avant l'audience prévue, le syndicat a informé la Commission de la convention volontaire et de la convention collective qui avaient été conclues par les parties en octobre 2018. En réponse, l'un des intervenants, Electrical Contractors Association of New Brunswick, a déposé une requête pour demander la cessation des procédures au motif que la demande d'accréditation avait été rendue théorique par le fait que le syndicat et l'employeur avaient conclu une convention de reconnaissance volontaire et une convention collective. Le syndicat et l'employeur n'étaient pas d'accord, affirmant en partie que la question de l'état du syndicat demeurait une [traduction] « question active » qui obligeait la Commission à continuer la procédure d'accréditation.

La Commission a conclu qu'aucun objectif des relations de travail ne serait respecté par l'attribution d'une ordonnance d'accréditation dans un cas où les parties avaient déjà signé une convention de reconnaissance volontaire et conclu une convention collective. Même si l'unité de négociation avait été élargie par les parties dans le cadre de leurs conventions, elle comprenait néanmoins le groupe original de salariés de l'électricité indiqué dans la demande d'accréditation du syndicat. Par conséquent, compte tenu des conventions conclues par les parties, la demande d'accréditation du syndicat était théorique et la Commission ne pouvait pas accorder l'accréditation. La question du statut du syndicat en vertu de la *Loi* ne représentait pas une [traduction] « question active » que devait trancher la Commission. La question du statut du syndicat doit être examinée dans le contexte d'une demande d'accréditation; elle ne représente pas une question [traduction] « distincte ». Cette question, qui pourrait être pertinente à l'avenir, pourrait être abordée à un certain moment pour une autre demande d'accréditation du syndicat relativement à une unité de négociation d'un autre employeur. La demande actuelle d'accréditation a été rejetée.

La Commission indique les critères régissant l'examen d'une pétition d'un groupe de salariés visant le retrait d'accréditation d'un syndicat

Vincent LeBlanc, pour le compte d'un groupe de salariés c. Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P et division Nouveau Brunswick et Île-du-Prince-Édouard du Corps canadien des commissionnaires, IR 038 19, 20 novembre 2019

En 2016, la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a accrédité le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P, en tant qu'agent négociateur d'un groupe de salariés qui travaillaient pour le Corps canadien des commissionnaires au détachement de la GRC à Moncton. En avril 2017, le syndicat et l'employeur ont conclu une convention collective de deux ans. Au début de 2019, le requérant M. LeBlanc a obtenu un emploi auprès de l'employeur et en est venu à la conclusion qu'il existait une insatisfaction générale à l'égard du syndicat. M. LeBlanc a consulté des ressources en ligne pour rédiger un document intitulé Pétition en retrait d'accréditation qui commençait ainsi : [traduction] « Les salariés soussignés de (l'employeur) ne veulent pas être représentés par (le syndicat) ». Par la suite, le document contenait un certain nombre d'erreurs en ce qui concerne des éléments comme le nom de l'employeur et de la Commission du travail ainsi que le niveau de

soutien requis de la part des salariés pour le retrait d'accréditation. M. LeBlanc a convoqué une réunion des salariés dans un restaurant de Moncton et obtenu la signature de 11 des 17 membres de l'unité de négociation à l'époque pertinente. Il a ensuite présenté une demande en vertu de l'art. 23 de la *Loi sur les relations industrielles* pour obtenir une déclaration de résiliation des droits de négociation du syndicat de la part de la Commission du travail et de l'emploi.

Le rôle de la Commission dans le cadre d'une demande de retrait d'accréditation consiste à déterminer si au moins 40 % des employés de l'unité de négociation ont volontairement signifié par écrit qu'ils ne désiraient plus être représentés par un syndicat. La question du caractère volontaire doit être tranchée selon les circonstances de chaque cas. En l'espèce, la demande était appuyée par plus de 60 % des salariés. La Commission a refusé d'adopter une [traduction] « approche légaliste » quant à l'interprétation de la pétition, préférant plutôt reconnaître que, malgré les erreurs qu'elle contenait, le libellé de la pétition précisait que ces signataires indiquaient leur intention d'appuyer le retrait d'accréditation. Par conséquent, la Commission a ordonné que l'affaire soit soumise à un vote de représentation afin de confirmer si la majorité des salariés souhaitait la résiliation des droits de négociation du syndicat.

L'offre de l'employeur relativement à une rémunération rétroactive ne trompait pas les salariés ou ne représentait pas une omission de négocier de bonne foi

Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1429, 1726, 1763, 2109, 2170, 4597, représenté par le Conseil des syndicats des foyers de soins c. Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc., IR-055-19, 6 novembre 2019

Le Conseil des syndicats des foyers de soins représente un certain nombre de sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pour les fins de la négociation collective avec l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, laquelle représente divers foyers de soins employeurs de la province. En septembre 2019, dans le cadre du processus de négociation entre les parties, l'Association représentant les foyers de soins employeurs a présenté au Conseil des syndicats une proposition visant une nouvelle convention collective qui contenait un sommaire des principaux éléments. L'un des éléments du sommaire visait un montant forfaitaire pour les augmentations rétroactives de salaire variant entre 2 100 \$ et 2 900 \$, selon la classification d'emploi. Les parties n'ont pas pu parvenir à une entente. L'Association, en vertu de l'art. 105.1 de la *Loi sur les relations industrielles*, a alors demandé que la Commission du travail et de l'emploi organise un vote

des salariés pertinents afin de déterminer si son offre était acceptable. Le Conseil était d'avis que la proposition sur la rémunération rétroactive était imprécise et trompeuse parce qu'elle ne tenait pas compte d'un éventail d'éventualités, comme les congés, les heures supplémentaires, les jours fériés ou les blessures, ce qui pouvait diminuer le droit réel à un montant forfaitaire d'un salarié. En octobre 2019, le Conseil a envoyé une plainte au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Il soutenait que l'Association ne s'était pas efforcée dans la mesure du possible de conclure une convention collective, contrairement à l'art. 34 de la *Loi sur les relations industrielles*. Le ministre a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

En vertu de l'art. 105.1 de la *Loi*, les employeurs ont le droit de demander à la Commission que se tienne un vote sur l'offre la plus récente et, dans l'éventualité où le vote indique l'acceptation de cette offre, ses modalités doivent être incluses dans la nouvelle convention collective. Par souci de clarté, la Commission doit s'assurer que le contenu de l'offre peut être inclus dans une convention collective. En l'espèce, la proposition de l'Association, en particulier la modalité sur la rémunération rétroactive, n'était pas conforme au libellé habituellement constaté dans une convention collective. Toutefois, tout salarié raisonnable reconnaîtrait que les montants prévus dans l'offre de l'Association étaient des estimations et que le droit réel pouvait être modifié par plusieurs facteurs. Rien dans la preuve n'indique que l'Association d'employeurs avait l'intention de tromper les salariés pour obtenir un résultat favorable sur le vote, lequel avait été tenu même si les boîtes de scrutin étaient scellées en attendant la décision de la Commission sur la plainte du Conseil en l'espèce, et celui qui a été obtenu. En l'espèce, la Commission a décidé que l'Association s'était efforcée dans la mesure du possible de conclure une convention collective, ce qu'on décrit parfois comme l'obligation de négocier de bonne foi et, par conséquent, la plainte du Conseil a été rejetée.

La Commission ordonne la destruction de bulletins de vote lorsqu'une nouvelle preuve révèle que l'association d'employeurs a présenté une demande prématurée d'un vote des salariés pour ratifier son offre

Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1429, 1726, 1763, 2109, 2170, 4597, représenté par le Conseil des syndicats des foyers de soins c. Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc., IR-057-19, 26 novembre 2019

Le Conseil des syndicats des foyers de soins, au nom d'un certain nombre de sections locales du SCFP, a déposé une plainte auprès du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail contre l'Association des

foyers de soins du Nouveau-Brunswick, laquelle représente divers foyers de soins employeurs de la province. Les parties étaient en processus de négociation d'une nouvelle convention collective. Dans sa plainte, le Conseil des syndicats soutenait que l'Association d'employeurs ne s'était pas efforcée dans la mesure du possible de conclure une convention collective, ce qu'on décrit parfois comme l'obligation de négocier de bonne foi, contrairement à l'art. 34 de la *Loi sur les relations industrielles*. L'Association a envoyé au Conseil une offre par courriel dans laquelle elle proposait les modalités d'une nouvelle convention collective. Moins de 24 heures plus tard, l'Association a alors demandé que la Commission du travail et de l'emploi organise un vote des salariés du foyer de soins sur son offre, en vertu de l'art. 105.1 de la *Loi*. La Commission a accepté d'organiser le vote, mais les boîtes de scrutin ont été scellées et les votes n'ont pas été comptés en attendant l'issue d'une plainte antérieure que le Conseil avait portée contre l'Association en ce qui concerne une rémunération rétroactive, que la Commission allait rejeter. Il est alors devenu évident que l'Association avait présenté son offre au Conseil par courriel sans possibilité raisonnable de discussion, étant donné que le lendemain l'Association a demandé à la Commission d'ordonner un vote des salariés. Les parties allaient se rencontrer en personne afin de discuter de la proposition de l'Association, mais uniquement après l'audition de la première plainte et après la tenue du vote. Ces circonstances ont amené le Conseil des syndicats à déposer sa deuxième plainte, que le ministre a aussi renvoyée à la Commission pour règlement.

La Commission a conclu que l'Association avait omis de présenter son offre de nouvelle convention collective de façon conforme à l'art. 105.1 de la *Loi*. Dans les circonstances de l'espèce, l'envoi de l'offre par l'Association au Conseil par courriel, suivi peu de temps par la suite d'une demande de vote des salariés sur l'offre, n'a pas donné suffisamment de temps aux parties pour discuter des modalités de cette dernière. Toutefois, l'omission par l'Association de se conformer à l'art. 105.1 s'apparentait à une entorse à la *Loi*, ce qui avait peu d'incidence sur les négociations. La contravention n'équivalait pas à une omission de négocier de bonne foi, contraire à l'art. 34 de la *Loi*. Pourtant, l'Association avait omis de se conformer à l'art. 105.1 en ne présentant pas correctement son offre, ce qui a soulevé la question de savoir si la Commission aurait dû ordonner le vote sur cette offre. En vertu de l'art. 131 de la *Loi*, la Commission a choisi de réexaminer sa décision d'ordonner le vote. Elle a fait observer qu'un tel vote est un prolongement du processus de négociation collective et elle a indiqué qu'il est toujours mieux que les parties discutent, précisent et négocient une proposition. Les parties auraient bénéficié d'une rencontre en personne avant un vote des salariés sur l'offre de l'Association. Une telle

rencontre aurait favorisé de bonnes relations de travail entre les parties, qui jouissaient d'une relation positive et avaient toujours collaboré. Toutefois, une rencontre en personne à laquelle l'Association a finalement présenté son offre conformément aux modalités de l'art. 105.1 de la *Loi* ne s'est tenue qu'après le vote. Par conséquent, la demande de l'Association d'obtenir un vote sur son offre était prématurée. Le vote des salariés n'aurait pas dû être ordonné. La Commission a ordonné que les bulletins de vote scellés soient détruits.

Une entreprise de construction, plutôt d'une agence de recrutement, est considérée comme le véritable employeur aux fins de l'accréditation

Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante, section locale 131 c. Dover Insulation Contractors (2005) Inc. et Saint John Construction Association Inc., IR 045 19, 17 décembre 2019

Le syndicat requérant, qui représente des ouvriers d'isolation, a demandé l'accréditation en vertu des dispositions relatives à l'industrie de la construction de la *Loi sur les relations industrielles* en tant qu'agent négociateur d'une unité de travailleurs qui offrent des services à l'intimé, un entrepreneur qui installait des matériaux d'isolation à différents chantiers de construction. Une agence de recrutement avait signé un contrat avec l'intimé pour la fourniture des services de travailleurs temporaires. L'agence cherchait des travailleurs, les interrogeait afin de déterminer leurs qualifications puis les renvoyait à l'intimé. Le contrat conclu entre l'agence et l'intimé indiquait que les travailleurs temporaires étaient en tout temps des salariés de l'agence plutôt que de l'entrepreneur intimé. De plus, l'agence de recrutement avait un manuel de politique qui réitérait que les travailleurs temporaires qu'elle sélectionnait étaient [traduction] « légalement employés » par l'agence. Une question a été soulevée, au sujet de la demande d'accréditation du syndicat, quant à savoir si les travailleurs temporaires devaient être considérés comme des salariés de l'agence de recrutement, auquel cas leur soutien au syndicat ne serait pas pertinent, ou de l'entrepreneur intimé, auquel cas leur soutien serait pris en compte.

La Commission a fait observer que le contrat conclu entre l'agence de recrutement et l'entrepreneur intimé était conçu pour indiquer que l'agence, et non l'entrepreneur, était l'employeur des travailleurs temporaires. Toutefois, les définitions de « salarié » et d'« employeur » de la *Loi sur les relations industrielles* avaient préséance sur toute entente privée conclue par les parties. De plus, la question du véritable employeur avait été abordée par les commissions de travail partout au pays, lesquelles avaient conclu que le facteur essentiel est l'identité de la partie qui exerce le contrôle fondamental sur le travail

des salariés en question. Selon la preuve, l'entrepreneur intimé supervisait les travailleurs temporaires aux divers chantiers et contrôlait l'embauche et le congédiement des travailleurs que l'agence de recrutement avait sélectionnés. De plus, aucun représentant de l'agence de recrutement ne s'était jamais présenté sur l'un des chantiers de construction de l'intimé. Par conséquent, c'est l'entrepreneur, et non l'agence de recrutement, qui était le véritable employeur des travailleurs temporaires. Étant donné que le syndicat avait le soutien d'une majorité de travailleurs à l'époque pertinente, la Commission a accueilli sa demande d'accréditation.

La Commission refuse de résilier les droits de négociation du syndicat même s'il n'y a plus de salariés dans l'unité de négociation depuis plus de deux ans

Avant Garde Construction and Management Inc. c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1836, et Saint John Construction Association Inc., et Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-041-18, 21 juin 2019

En janvier 2014, le syndicat intimé, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1836, a été accrédité par la Commission du travail et de l'emploi en tant qu'agent négociateur des charpentiers employés par le requérant, Avant Garde Construction and Management Inc. L'accréditation liait l'employeur requérant à une convention collective conclue entre le syndicat intimé et deux associations de construction. En juillet 2018, la convention collective a été modifiée au moyen d'une lettre d'entente qui permettait à l'employeur de conclure un contrat ou une sous-traitance relativement à des travaux de charpenterie, dans la mesure où l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur respectait la convention collective. En décembre 2018, l'employeur a demandé à la Commission, en vertu de l'art. 25 de la *Loi sur les relations industrielles*, une déclaration pour résilier les droits de négociation du syndicat au motif qu'aucun salarié n'avait fait partie de l'unité de négociation depuis plus de deux ans. L'employeur a indiqué qu'il avait négocié avec les sous-entrepreneurs et les propriétaires et que son modèle d'affaires ne comprenait pas l'embauche de charpentiers. Bien qu'il ait embauché des personnes pour réaliser des travaux de charpenterie pour deux projets, plus récemment à l'été 2016, il a indiqué qu'il n'avait pas l'intention d'embaucher de charpentiers à l'avenir.

La Commission a reconnu que le principe essentiel de la négociation collective en vertu de la *Loi* est celui de la participation volontaire, lequel est reconnu par la création des droits de négociation au moyen du processus d'accréditation. Ce principe exige que la Commission examine les conséquences possibles sur les salariés futurs que l'employeur pourrait embaucher.

La Commission exercera son pouvoir discrétionnaire de résilier les droits de négociation en vertu de l'art. 25 de la *Loi* uniquement s'il n'y a pas de probabilité réelle que l'employeur retienne les services de salariés futurs, de sorte que l'unité de négociation deviendra moribonde. En l'espèce, le demandeur requérant avait embauché des charpentiers aussi récemment qu'en 2016 et son président avait déclaré qu'il ne pouvait pas affirmer avec certitude que le requérant n'aurait pas besoin de charpentiers de nouveau. Le requérant tentait de se libérer de la convention collective modifiée par la lettre d'entente, laquelle était devenue un obstacle à la réduction des coûts. Compte tenu de ces facteurs, la Commission a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de résilier les droits de négociation du syndicat intimé et elle a rejeté la demande de l'employeur.

La Commission soumet l'affaire à l'arbitrage d'une première convention lorsque les parties ont adopté des positions intransigeantes sur les salaires

Bee-Clean Building Maintenance c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, section locale 105, IR-042-19, 15 août 2019

En octobre 2018, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, section locale 105, a été accrédité en tant qu'agent négociateur pour une unité de salariés qui travaillaient pour Bee-Clean Building Maintenance, employeur qui offrait des services de conciergerie à Saint John et à Dieppe. Les parties ont commencé à négocier une première convention collective, mais elles étaient dans une impasse sur la question des salaires. Le syndicat a demandé de créer des taux de salaire par référence à des contrats qu'il avait négociés en Ontario, lesquels, selon l'employeur, entraîneraient une augmentation de 34 % des coûts de main-d'œuvre. L'employeur était disposé à faire une offre qui augmenterait ses coûts de main-d'œuvre de 2,2 % que le syndicat a rejetée au motif que les salariés recevaient actuellement une rémunération à peine supérieure au salaire minimum. Après une conciliation infructueuse, l'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi afin de déterminer si elle devrait procéder à l'arbitrage d'une première convention collective en vertu de l'art. 36.1 de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission a reconnu que l'intention de l'arbitrage d'une première convention collective n'est pas de remplacer la libre négociation collective, qui constitue la façon principale et privilégiée de régler une convention collective. Pour intervenir dans la libre négociation collective, la Commission doit conclure que l'une des conditions de l'art. 36.1 de la *Loi* est remplie : a) le refus de l'employeur de reconnaître le pouvoir de l'agent négociateur; b) une position intransigeante adoptée par

l'une des parties; c) le défaut d'une partie de déployer de façon raisonnable les efforts nécessaires en vue de conclure une première convention collective; d) toute autre condition pertinente. En l'espèce, la preuve indiquait que les deux parties avaient adopté une position intransigeante sur la question des salaires. Le syndicat a demandé la parité avec l'Ontario, alors que l'employeur a rejeté cette solution. Aucune des deux parties n'avait fait l'effort de fournir une justification raisonnable de sa position. La Commission a décidé de soumettre l'affaire à l'arbitrage d'une première convention collective étant donné que les parties n'étaient pas parvenues à un compromis et que leur litige sur les salaires était précisément défini, ce qui faisait en sorte que l'affaire convenait très bien à un tel arbitrage.

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

Les agents de programme d'Habitation [traduction] « correspondent » à l'unité de négociation des employés du gouvernement portant sur les besoins fondamentaux

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418 c. Province du Nouveau Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, PS-011-18, 23 septembre 2019

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418, représentait une unité de négociation composée d'un grand nombre d'employés à temps plein du gouvernement qui travaillaient pour le groupe Réhabilitation et thérapie du ministère du Développement social. Il y avait environ 35 employés appelés agents de programme d'Habitation qui avaient été placés dans la catégorie administrative et exclus de la négociation collective parce qu'ils faisaient partie de la direction. Le syndicat croyait que les fonctions des agents de programme d'Habitation exclus des négociations avaient évolué au point où ces derniers accomplissaient un travail semblable à celui des employés de l'unité de négociation, qui recevaient une rémunération considérablement plus élevée. Le syndicat a demandé à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick d'inclure les agents de programme d'Habitation dans l'unité de négociation du groupe Réhabilitation et thérapie en vertu de l'art. 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

La question que devait trancher la Commission était celle de décider si les agents de programme d'Habitation faisaient parties de la catégorie administrative exclue de la négociation collective, comme le soutenait l'employeur, ou du groupe Réhabilitation et thérapie, représenté par le syndicat. La Commission a reconnu que son rôle en vertu de l'art. 31 consiste à analyser les fonctions, la description de travail et la classification d'un

employé afin de déterminer à quelle unité de négociation il peut appartenir. Quant aux fonctions, les agents de programme d'Habitation devaient répondre au besoin social en matière de logement. Leur description de travail concernait essentiellement l'hébergement en tant que besoin fondamental. Leur classification au groupe Réhabilitation et thérapie avait pour but de promouvoir les [traduction] « besoins sociaux et en matière de droits de la personne », lesquels comprenaient le logement. La preuve a démontré que les agents de programme d'Habitation avaient des intérêts en commun avec les membres de l'unité de négociation. Ils offrent des services à la même clientèle, ont les mêmes objectifs, et ils collaborent pour promouvoir l'autonomie de leurs clients. Les agents de programme d'Habitation étaient membres de la même équipe que les membres de l'unité de négociation et accomplissaient les mêmes heures aux mêmes endroits. La Commission a conclu que les agents de programme d'Habitation [traduction] « correspondaient » au groupe Réhabilitation et thérapie, et elle a ordonné qu'ils soient inclus dans l'unité de négociation de ces employés, représentée par le syndicat.

La Province a contrevenu au gel prévu par la loi relativement aux conditions d'emploi en offrant un avantage de salaire afin de recruter des infirmières

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick c. Province du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil du Trésor, PS-015-19, 21 janvier 2020

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick avait conclu une convention collective avec la province du Nouveau-Brunswick, laquelle a expiré le 31 décembre 2018. Deux mois plus tôt, le 31 octobre 2018, le syndicat a donné un avis de négociations collectives à l'employeur ce qui, en vertu de l'art. 46 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, a déclenché un [traduction] « gel prévu par la loi ». Ce gel a pour but de maintenir les conditions d'emploi jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue, une décision arbitrale soit rendue ou une grève soit autorisée. Les parties ont négocié durant le printemps et l'été 2019, moment auquel l'employeur a reconnu que le taux de vacance pour les postes d'infirmière et infirmier dans un établissement de santé mentale appelé le Centre hospitalier Restigouche (CHR) avait atteint 40 %. Afin d'attirer plus d'infirmières et d'infirmiers psychiatriques, l'employeur a proposé un avantage de salaire et une prime au recrutement, mais cette offre a été rejetée par le syndicat parce qu'elle n'abordait pas les problèmes de recrutement et de rétention à d'autres établissements de soins de santé de la province. En septembre 2019, l'employeur a pris la décision unilatérale de mettre en œuvre une prime de 5 % relativement aux infirmières et aux infirmiers du CHR, faisant valoir que cette étape

était nécessaire pour corriger une situation critique. En réponse, le syndicat a déposé une plainte en vertu de l'art. 19 de la *Loi*, affirmant que l'employeur avait contrevenu au gel prévu par la loi et que la législation sur le travail ne reconnaissait pas la défense de nécessité dans le cas d'une telle violation.

La Commission a reconnu qu'un gel prévu par la loi visant les conditions d'emploi durant les négociations d'une nouvelle convention collective fait partie du fondement du système de négociation collective et que les exceptions au gel devraient être rares et interprétées de façon étroite. La défense de nécessité n'a pas été reconnue ni appliquée dans le contexte des relations de travail. Cette défense est reconnue par la common law. Il revient à l'employeur de démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles et extraordinaires échappant à son contrôle qui sont suffisantes pour justifier une violation du gel prévu par la loi. En l'espèce, l'employeur n'a pas prouvé l'existence de ces circonstances. La pénurie d'infirmières et d'infirmiers n'est pas inhabituelle dans la province. Des rapports sur les difficultés de recrutement et de rétention d'infirmières et d'infirmiers au CHR ont été publiés, ce qui a rendu l'augmentation du taux de vacance du personnel prévisible. Dans une grande mesure, les pénuries découlaient du défaut de l'employeur de corriger plus tôt la situation. Les pénuries d'infirmières et d'infirmiers étaient un problème continu et non le fruit de circonstances exceptionnelles et extraordinaires. De plus, l'employeur n'a pas discuté de solutions de rechange avec le syndicat et, comme les événements l'ont démontré, la prime de 5 % n'a pas eu un effet positif important. La Commission a conclu que l'employeur avait violé le gel prévu par la loi de l'art. 46 de la *Loi* et lui a ordonné de ne plus contrevenir à la *Loi*.

La Commission réitère le point de vue selon lequel les grandes unités de négociation sont conformes à de bonnes relations de travail

Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick c. Cannabis NB Ltée, PS-001-19, PS-002-19, PS-004-19, 21 mai 2019

Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick a déposé auprès de la Commission du travail et de l'emploi trois demandes d'accréditation en tant qu'agent négociateur en ce qui concerne les employés du commerce de détail aux points de vente de Cannabis NB à Miramichi, à Campbellton et à Saint John. L'employeur avait 20 points de vente dans la province, pour un total de 209 employés du commerce de détail. Les trois demandes visaient 32 de ces employés, dont une majorité appuyait les demandes. L'employeur a soulevé une question quant au caractère approprié des unités de négociation proposées, en particulier la

question de savoir si la Commission devrait s'éloigner de sa pratique de longue date contre la fragmentation afin de permettre une prolifération de petites unités de négociation. La Commission a regroupé les trois demandes dans le cadre de l'audience, laquelle a porté sur cette question.

La Commission s'est laissé guider par le principe fondamental, qu'elle suivait depuis longtemps, selon lequel les grandes unités de négociation du secteur public sont conformes à de bonnes relations de travail. Le fait de permettre au syndicat de constituer de petites unités de négociation donnerait à un autre syndicat la possibilité d'organiser les employés à d'autres points de vente exploités par l'employeur. Cette façon de faire mènerait à une situation complexe et fragmentaire qui ne favoriserait pas de bonnes relations de travail. De plus, le système de détail et de distribution de l'employeur était harmonisé avec celui de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick qui avait été certifié à l'échelle de la société. La Commission a conclu que la bonne unité de négociation serait composée de tous les employés du commerce de détail des 20 points de vente de l'employeur. Étant donné que le syndicat n'avait pas suffisamment d'appuis dans cette grande unité de négociation, ses demandes d'accréditation ont été rejetées.

La Commission rend une ordonnance de cesser et de s'abstenir visant une grève illégale dans une buanderie provinciale

Service Nouveau-Brunswick – Services de santé et province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor c. Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1251 et 1190, PS-016-19, 23 octobre 2019

L'employeur, Service Nouveau-Brunswick – Services de santé, exploitait une buanderie à Saint John qui offrait des services aux hôpitaux et aux foyers de soins dans la province. Les employés de la buanderie étaient représentés par deux sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique. Des conventions collectives avaient été conclues par le syndicat et l'employeur. Néanmoins, en l'absence du soutien du syndicat et contrairement à ces conventions ainsi qu'à l'art. 102 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, certains employés de la buanderie avaient participé à un débrayage pour exprimer leurs préoccupations au sujet du harcèlement sur le lieu de travail. L'employeur a répondu en déposant une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi dans laquelle il demandait une ordonnance de cesser et de s'abstenir contre les syndicats et les employés.

En vertu de la *Loi*, la Commission doit examiner une plainte portant sur une grève illégale dans un délai de 24 heures. Par conséquent, la Commission a fixé

une audience immédiate au cours de laquelle elle a entendu les dirigeants syndicaux qui n'ont pas contesté l'existence de l'arrêt de travail. Une conclusion de grève illégale était évidente dans les circonstances. Même si la question de la responsabilité syndicale pour une grève illégale n'a pas été adressée à la Commission à cette étape, l'obligation du syndicat de prendre les mesures raisonnables pour mettre fin à une grève illégale a été notée comme rappel à toutes les parties qu'elles doivent respecter la démocratie au travail ainsi que les droits et obligations établis dans les conventions collectives. La Commission a rendu une ordonnance de cesser et de s'abstenir contre le syndicat et les employés et a réservé sa compétence d'examiner toute question découlant de cette ordonnance.

Loi sur les normes d'emploi

La Commission peut déterminer si l'employeur a respecté la procédure législative pour licencier un salarié pour un motif valable, mais elle n'a pas compétence pour évaluer le bien fondé du licenciement

Foreman c. Adecco Employment Services Limited, ES-002-19, 18 décembre 2019

Le salarié a signé un contrat d'emploi en tant que représentant des ventes avec l'employeur, une société qui offre des services de vente dans le domaine des télécommunications. Le contrat indiquait que le salarié pouvait être licencié pour un motif valable sans avis ou paie tenant lieu de celui-ci et qu'il aurait droit uniquement au salaire et à une indemnité de vacances à la date de la cessation. Après avoir travaillé pendant trois ans, le salarié a reçu une lettre qui indiquait qu'il était licencié pour un motif valable en raison de problèmes de rendement. Le salarié a porté plainte auprès du directeur des normes d'emploi dans laquelle il a contesté ses motifs de licenciement et réclamé une somme de 1 100 \$ tenant lieu d'avis de cessation, de 3 000 \$ pour des commissions et des primes non payées et de 300 \$ pour indemnité de vacances. Le directeur a fait enquête sur la plainte du salarié et, après une période prolongée au cours de laquelle il a demandé des documents, il a envoyé un avis dans lequel il a rejeté la plainte. Le salarié a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

Après une longue audience, la Commission a conclu que le salarié n'avait pas droit à une paie tenant lieu de l'avis de cessation. L'employeur avait licencié le salarié pour un motif valable et, ce faisant, il avait respecté le par. 30(2) de la *Loi sur les normes d'emploi* en offrant au salarié les motifs écrits de son licenciement. L'employeur avait respecté les exigences procédurales du licenciement pour un motif valable. La Commission n'avait pas compétence pour évaluer le bien fondé des motifs du licenciement. La Commission a aussi conclu que le salarié

n'avait pas droit au paiement des commissions ou des primes impayées parce que dans le cas d'un licenciement pour un motif valable, son contrat d'emploi limitait le paiement au salaire et aux indemnités des vacances. Toutefois, en ce qui concerne l'indemnité de vacances, il semblait y avoir une erreur de calcul. La Commission a ordonné à l'employeur de payer au salarié une somme supplémentaire de 174,08 \$ en indemnité de vacances.

Révision judiciaire

Durant la période visée par le présent rapport, il y a eu une décision notable de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick sur une question qui provenait de la Commission du travail et de l'emploi.

La Cour confirme la décision de la Commission sur le statut constitutionnel de la législation portant sur les services essentiels dans les foyers de soins

Province du Nouveau-Brunswick c. Conseil des Syndicats des foyers de soins du Nouveau Brunswick (SCFP), dossier de la Cour n° MM-42-2019, 2 juillet 2019

En mai 2009, l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* qui a établi un mécanisme permettant de déterminer les services essentiels à assurer dans les foyers de soins dans l'éventualité d'un conflit de travail de façon à assurer la santé et la sécurité des résidents vulnérables. En vertu de la *Loi*, un employeur peut déterminer des postes qui selon lui sont essentiels et, si les parties sont incapables d'aboutir à un accord sur ces postes, la Commission du travail et de l'emploi peut alors faire une désignation quant aux services essentiels, auquel cas les employés qui offrent ces services n'ont pas le droit de faire la grève. Il convient de noter que la *Loi* ne comportait aucun véritable mécanisme de règlement des différends comme solution de rechange au droit de grève.

En 2011, l'association d'employeurs a avisé la Commission qu'elle avait déterminé les services dans toutes les unités de négociation des foyers de soins qui étaient essentiels. Utilisant le York Care Centre comme modèle pour les autres foyers de soins touchés, l'association et le syndicat ont réussi à s'entendre sur les postes de services essentiels relatifs à toutes les classes de l'unité de négociation sauf celles des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et des préposé(e)s aux résidents. Elles ont été renvoyées à la Commission.

En juillet 2013, le syndicat a indiqué au moyen d'un avis qu'il avait l'intention de contester la constitutionnalité de la *Loi* au motif qu'elle violait le droit à la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* parce qu'elle niait aux employés de

foyers de soins désignés comme essentiels, que ce soit par entente ou par ordonnance de la Commission, le droit de faire la grève.

En octobre 2014, la Commission du travail et de l'emploi, après une longue audience, a désigné 90 % des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et des préposé(e)s aux résidents du York Care Centre comme essentiels. Après avoir donné aux parties l'occasion de préparer leurs éléments de preuve et observations, la Commission a repris l'audience en 2017, puis en 2018 afin d'entendre la contestation constitutionnelle par le syndicat de la législation sur les services essentiels dans les foyers de soins au Nouveau-Brunswick.

Dans une décision publiée en décembre 2018, la Commission a conclu que la limitation du droit de grève dans la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* constituait une violation du droit à la liberté d'association garantie par l'alinéa 2d) de la *Charte* qui ne pouvait se justifier. La Commission a déclaré que l'art. 8 de la *Loi* était sans effet pour l'affaire dont elle était saisie. La Province a déposé une demande pour qu'une cour examine la décision de la Commission sur les questions pertinentes à l'analyse constitutionnelle d'une question relative à la *Charte*. Au besoin, la Province a aussi demandé la suspension de la mise en œuvre de la décision de la Commission pendant six mois pour lui donner la possibilité de se conformer à la *Charte*.

La Cour a noté, dès le début, qu'un tribunal administratif, comme la Commission du travail et de l'emploi, est habilité à examiner des questions de nature constitutionnelle qui sont soulevées dans son domaine d'expertise. Le rôle de la cour consiste à examiner la décision de la Commission afin de s'assurer qu'elle est correcte.

En ce qui concerne la preuve, la Province a soutenu que la Commission n'aurait pas dû examiner la constitutionnalité de la loi parce que la grève n'était pas encore survenue et qu'il n'y avait donc pas un fondement factuel suffisant pour lui permettre de déterminer si l'interdiction législative des grèves par les employés des services essentiels avait eu des effets négatifs sur les droits à la négociation collective, y compris le droit à la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte*. Toutefois, le dossier démontrait que la Commission avait examiné le témoignage de trois témoins experts en droit du travail ainsi que celui d'un ancien directeur du syndicat, qui illustraient que la perte du droit de grève aurait un effet négatif sur les droits de négociation collective des employés désignés comme essentiels. La Cour a conclu que la Commission disposait d'une preuve suffisante lui permettant d'examiner la constitutionnalité de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*.

La Cour a aussi noté que la Cour suprême du Canada avait récemment défini le droit applicable dans une affaire de la Saskatchewan où la loi sur les services essentiels a été jugée non constitutionnelle parce qu'elle supprimait le droit de grève. Même s'il y avait certaines différences entre la loi de la Saskatchewan et celle du Nouveau-Brunswick, en particulier en ce qui concerne la façon de désigner les services essentiels, l'effet des deux lois était le même : les membres du syndicat étaient empêchés de véritablement prendre part à une grève. Par conséquent, la Commission a eu raison de tenir compte de la décision exécutoire de la Cour suprême rendue dans l'affaire de la Saskatchewan.

De plus, la Commission avait appliqué les bons critères pour établir si la Province pouvait justifier la limitation du droit de grève imposée par la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*. Il ne s'agissait pas de savoir si la Commission avait pris en ligne de compte les valeurs consacrées par la *Charte* lorsqu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire dans une affaire donnée pour désigner 90 % des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et des préposé(e)s aux résidents comme essentiels. Il s'agissait plutôt de savoir si la loi était constitutionnelle. La Commission a procédé à juste titre à une analyse générale dans le cadre de laquelle elle s'est penchée sur le lien rationnel et l'entrave minimale de la loi ainsi que la proportionnalité de ses effets. La loi ne constituait pas une entrave minimale au droit de grève parce qu'elle n'offrait pas aux employés qui assurent des services essentiels un mécanisme efficace pour le règlement des différends permettant de régler un conflit de travail comme solution de rechange à une grève. Par conséquent, la Commission a conclu à juste titre que la limitation législative du droit de grève constituait une violation du droit à la liberté d'association garantie par l'alinéa 2d) de la *Charte* que la Province ne pouvait justifier. De plus, les effets défavorables de la loi sur les employés assurant des services essentiels n'étaient pas proportionnels à l'objectif de la loi d'offrir des soins continus à des résidents vulnérables de foyers de soins.

La Cour a reconnu que la Commission avait le pouvoir de trancher la question de la constitutionnalité de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* et, à titre de réparation, de déclarer que la loi contestée était sans effet pour l'affaire dont elle était saisie. La Province avait raison de conclure que l'effet pratique d'une telle déclaration limitée équivalait à une déclaration générale d'invalidité constitutionnelle. Toutefois, malgré le fait que l'analyse approfondie par la Commission de la question constitutionnelle a mené à une conclusion selon laquelle la loi était inconstitutionnelle, la Commission n'a pas outrepassé sa compétence parce qu'elle a limité l'application de cette conclusion à l'affaire dont elle était saisie.

Ainsi, la Cour a souscrit à la décision de la Commission et elle a rejeté la demande de révision judiciaire de la Province. Toutefois, la Cour a exercé sa compétence inhérente d'ordonner que la mise en œuvre de la décision de la Commission soit reportée d'une période de six mois pour donner à la Province la possibilité de modifier la loi afin qu'elle puisse se conformer à la *Charte*.

La Province a interjeté appel de la décision de la Cour du Banc de la Reine pour un certain nombre de motifs liés à son analyse constitutionnelle. La Cour d'appel a adopté les motifs de la cour inférieure, indiquant que les questions avaient été réglées d'une manière compréhensible et qu'aucune erreur n'avait été commise. Par conséquent, l'appel a été rejeté et la Province s'est vu ordonner de payer des dépens au Conseil des Syndicats.

La Cour rejette la demande de révision judiciaire de la décision de la Commission de refuser de proroger le délai de nomination d'un arbitre

Cameron c. Régie régionale de la santé A, M/M/186/2018, 21 octobre 2019

Le médecin requérant était employé par la régie de la santé intimée à Moncton. En 2017, son emploi a pris fin et il s'est vu offrir un montant forfaitaire équivalent à sept mois de salaire et d'avantages sociaux tenant lieu d'avis. Le requérant était d'avis qu'une indemnisation de sept mois n'était pas raisonnable. Il a retenu les services d'un avocat qui a écrit à l'employeur afin de proposer un règlement et qui a indiqué que le requérant était prêt à intenter une poursuite au besoin. On a indiqué que la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* prévoit une procédure relative à un grief à l'intention des employés, comme le médecin requérant, qui avaient été congédiés. Toutefois, cette procédure est soumise à un délai de prescription, lequel était écoulé. La Commission du travail et de l'emploi a exercé son pouvoir discrétionnaire de proroger le délai pour présenter un grief au motif que l'employeur aurait dû informer le requérant de l'existence de cette procédure. Le requérant a alors franchi la première étape de la procédure relative à un grief, qui consistait à présenter le grief à l'employeur. L'employeur était d'avis qu'une indemnisation de sept mois tenant lieu d'avis était raisonnable et il a avisé l'avocat du requérant que le grief avait été rejeté. Le requérant disposait alors d'un délai de 20 jours en vertu du règlement applicable pour passer à l'étape suivante de la procédure relative à un grief, soit demander la nomination d'un arbitre. Toutefois, en raison d'une erreur administrative, la décision de l'employeur de rejeter le grief du requérant n'a été portée à l'attention de l'avocat de ce dernier qu'après le délai de 20 jours. Le requérant a encore une fois demandé à la Commission de proroger le délai pendant lequel il pouvait demander la nomination

d'un arbitre. La Commission a refusé d'accorder la prorogation, faisant remarquer qu'un délai considérable s'était déjà écoulé dans la procédure relative à un grief et que le requérant n'avait pas fourni suffisamment de motifs à la Commission pour qu'elle exerce une fois de plus son pouvoir discrétionnaire en sa faveur. Le demandeur a sollicité le contrôle judiciaire du rejet de la Commission.

La Cour a indiqué que dans le cadre de l'examen d'une décision d'un tribunal administratif spécialisé, comme la Commission du travail et de l'emploi, son rôle consistait à déterminer si la Commission avait rendu une décision raisonnable. Une décision de la Commission respectera cette norme de contrôle du caractère raisonnable si elle est justifiée, transparente et intelligible. En l'espèce, la décision de la Commission faisait partie des issues possibles acceptables et elle était raisonnable. La Commission avait examiné les arguments du requérant, mais elle a conclu qu'ils ne suffisaient pas pour justifier une prorogation du délai pour lui permettre de demander la nomination d'un arbitre. L'employeur n'a pas contribué à la confusion de la part de requérant en ce qui concerne cette nomination. La Cour a rejeté sa demande de révision judiciaire. Cette décision fait présentement l'objet d'un appel.

Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission

Loi sur les relations industrielles

1^{er} avril 2019 – 31 mars 2020

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	--	15	15	8	1	2	11	4
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	1	5	6	5	--	--	5	1
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	17	--	17	3	--	--	3	14
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	1	1	--	--	--	--	1
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	2	2	1	--	1	2	--
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	1	3	4	1	--	1	2	2
Plainte concernant d'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	6	4	10	--	1	5	6	4
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	--	5	5	--	2	1	3	2
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation 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 faite en vertu de l'article 105.1	--	19	19	5	6	8	19	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	27	54	81	23	10	18	51	30

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

1 avril 2019 – 31 mars 2020

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	--	1	1	--	--	--	--	1
Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	--	1	--	--	--	--	1
Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	2	6	8	4	--	--	4	4
Plaintes aux termes de l'art. 19	2	8	10	2	1	2	5	5
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)	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande aux termes de l'art. 31	1	2	3	1	--	--	1	2
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	3	2	5	--	--	--	--	5
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur (s. 47)	--	8	8	1	--	--	1	7
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (s. 49)	--	4	4	2	--	--	2	2
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--

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 nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	1	1	2	1	--	--	1	1
Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage, s. 66	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	10	34	44	13	1	2	16	28

Loi sur les normes d'emploi

1^{er} avril 2019 – 31 mars 2020

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 de la directrice des Normes d'emploi	1	5	6	--	1	1	--	1	--	3	3
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	1	3	4	--	--	1	--	1	--	2	2
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audition de justification (art. 75)	1	4	5	3	--	--	--	1	--	4	1
TOTAL	3	12	15	3	1	2	--	3	--	9	6

Loi sur les droits de la personne

1^{er} avril 2019 – 31 mars 2020

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)	1	3	4	--	--	--	--	--	4
TOTAL	1	3	4	--	--	--	--	--	4

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1^{er} avril 2019 – 31 mars 2020

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)	4	109	113	--	--	--	--	--	113
TOTAL	4	109	113	--	--	--	--	--	113

Nota : Aucune activité n'a été signalée durant la période couverte par le rapport pour ce qui en est de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, la *Loi sur les prestations de pension* et la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*.