

Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel
2015–2016

Commission du travail et de l'emploi
1 avril 2015 au 31 mars 2016

Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 1E5
Canada

ISBN 978-1-4605-1096-4

ISSN 1206-2715 | Octobre 2016 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

À l'honorable Jocelyne Roy Vienneau

Lieutenante gouverneure de la province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.



Le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
Donald Arseneault

À l'honorable Donald Arseneault

Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le 21e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, 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.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.



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

Table des matières

I - Introduction	1
II - Énoncé de mission.	3
III - Message du président	4
IV - Composition de la Commission du travail et de l'emploi	6
V - Organigramme.	7
VI - Administration.	8
VII - Résumé de décisions types	10
VIII - Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la commission	15

I - 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 L0.01, 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 16 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 24 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, l'orientation sexuelle, le sexe, 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'Ombudsman. 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 outre-passe sa compétence, si sa décision est manifestement déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.

II - 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.

III - Message du président

Je suis heureux de soumettre le 21^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

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 81, 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 33 jours d'audition. Le système de la Commission de conférences préparatoires a encore permis de régler intégralement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 93 cas, dont 24 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 trois (3) conciliateurs et cinq (5) commissaires.

Les auditions devant la Commission sont menées soit par le président ou un vice-président seul, soit par un comité formé par le président ou un vice-président, un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. 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 plus de ses comités permanents de consultation, la Commission a l'intention de continuer un comité consultatif composé de représentants juridiques de la direction et des employés. Le comité, qui est appelé à rencontrer le président de la Commission et la conseillère juridique de la Commission au moins une fois par année, a comme mandat d'agir en tant que ressource pour la Commission relativement aux consultations et à la rétroaction au sujet (1) des pratiques de la Commission; (2) des politiques et des règles de la Commission et (3) des lignes de conduite de la Commission.

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G.P.L. Filliter', with a long horizontal stroke extending to the right.

Le président,
George P.L. Filliter

IV – 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)

Jean-François Carrier (Edmundston)

Donald MacLean (Moncton)

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)*

Isabelle Paulin (Tracadie-Sheila)*

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 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

Cathy Mansfield

Andrea Mazerolle

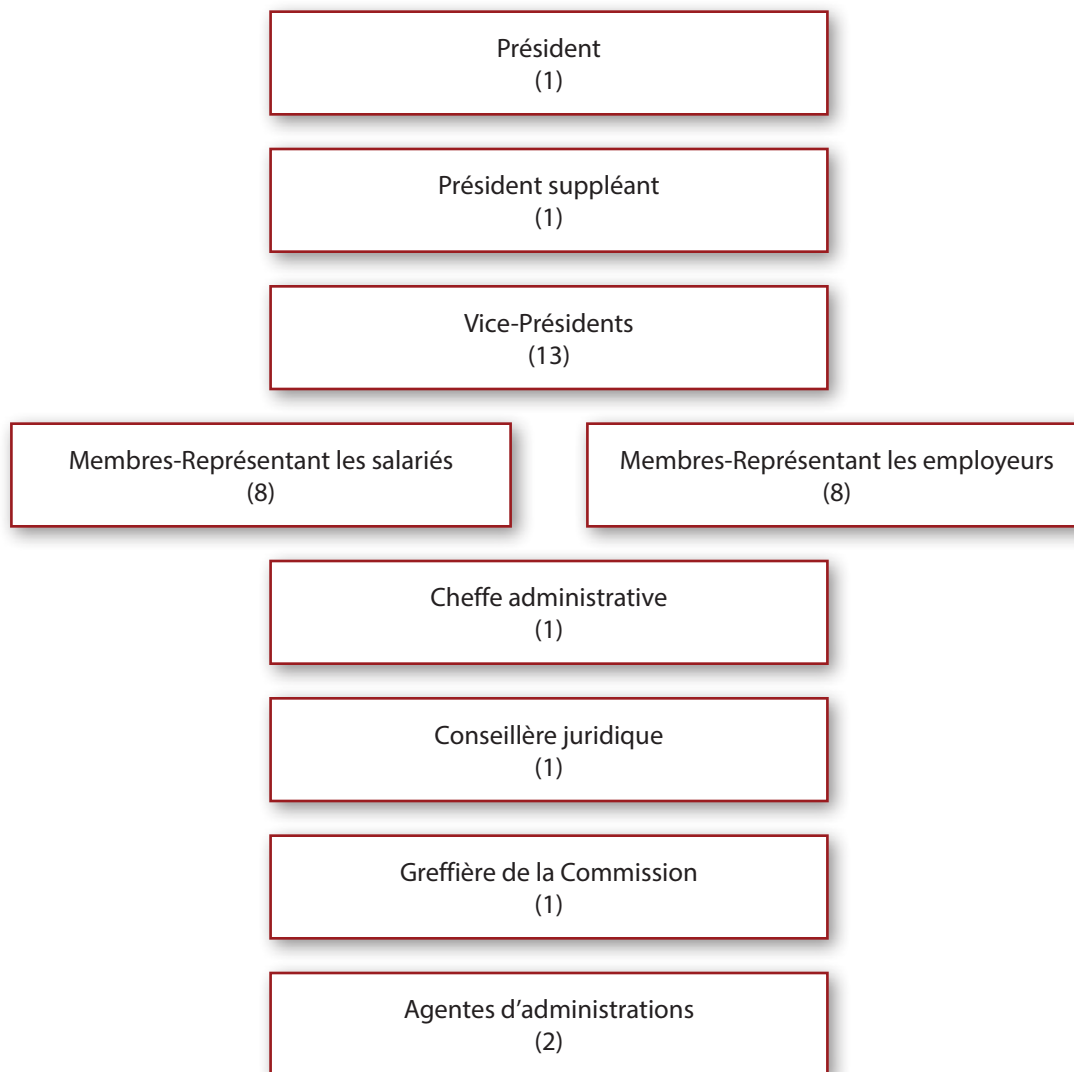
Debbie Allain

*Ces Vice-Président(e)s ont été nommé pour un mandat de trois ans à compter du 28 mai 2015.

** 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.

V - Organigramme



VI - Administration

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs vice-présidents à temps partiel et de 16 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 viceprésidents 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 lockout 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 cinq (5) conférences préparatoires.

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

Cinquante-huit causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2014-2015) et 81 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 139 causes. La Commission en ayant réglé 93 pendant l'année, 46 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>	28	43	16	17	43	28
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	13	27	10	1	30	10
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	11	11	4	4	17	5
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	1	0	1	1	1	0
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	3	0	2	1	2	1
<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 salariale</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	2	0	0	0	0	2
Total	58	81	33	24	93	46

Nombre de jours d'auditions

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
33	0	33

Budget 2015-2016

Primaire	Prévu	Réel
3 - Services Personnel - Paie, bénéfice, indemnité journalier	552,533	493,528
4 - Autres Services - Frais de fonctionnement	63,100	(71,777)
5 - Fournitures et Approvisionnements	7,800	(12,197)
6 - Biens et Équipements	100	(1862)
Total	623,533	579,364

VII – Résumé de décisions types

Cette section présente des exemples de décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi au cours de la période visée par le présent rapport, lesquels illustrent la diversité des questions qui lui sont soumises. Les résumés sont regroupés selon la loi applicable.

Loi sur les relations industrielles

Les droits de successeur d'un syndicat dépendent de la vente effective d'une entreprise, ce qui est une question de fait

Syndicat des métallos, section locale 1-306 c. Trevali Mining (Nouveau-Brunswick) Itée et Blue Note Caribou Mines inc., IR-019-14, 14 avril 2015

En 2006, la mine Caribou, située près de Bathurst, a été acquise par la société Blue Note Caribou Mines inc. En juin 2008, le syndicat requérant a été accrédité en tant qu'agent négociateur pour les employés de la société Blue Note. Toutefois, en octobre 2008, avant qu'une convention collective puisse être conclue, tous les employés de la mine Caribou ont été mis à pied et la mine a cessé ses activités d'exploitation. En 2009, les biens de la Blue Note Caribou Mines ont été acquis par Maple Minerals inc. En 2012, Maple Minerals a fusionné avec la défenderesse, Trevali Mining (Nouveau-Brunswick) Itée, qui a investi énormément dans la mine Caribou afin de reprendre les activités en 2015. En 2014, le syndicat a déposé une demande à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles* afin d'obtenir une déclaration des droits de successeur à titre d'agent négociateur pour les employés de Trevali en s'appuyant sur la prémisse de la vente de l'entreprise de Blue Note Caribou Mines inc. à la défenderesse Trevali en raison de la fusion de Trevali avec Maple Minerals.

La Commission a confirmé que la question de savoir s'il y a eu vente d'entreprise, ce qui entraînerait des droits de successeur, ou s'il y a eu simplement la vente de biens, ce qui ne permettrait pas à un syndicat d'obtenir des droits de successeur, est une question de fait. L'article 60 de la *Loi* comporte un critère en deux volets : 1) s'il y a eu vente, et 2) et si la vente entraîne le transfert d'une entreprise. Il y a eu transfert ou vente de biens de la part de l'employeur prédécesseur, même si cela s'est effectué indirectement par la fusion. Toutefois, il n'y a pas eu vente d'une entreprise, dans le sens de véhicule économique fonctionnel. La défenderesse Trevali n'a pas acquis de l'employeur prédécesseur l'équipement nécessaire pour extraire le cuivre. Les bâtiments étaient dans un état de détérioration, la mine était inondée, les activités avaient cessé depuis quatre ans et la défenderesse n'avait pas assumé les responsabilités en matière d'environnement du prédécesseur. De plus, bien que cela n'entache pas une demande de droits de successeur, il n'y a pas d'employé

dans l'unité de négociation. Dans les circonstances de la présente affaire, il n'y a pas eu vente d'une « entreprise en activité », au sens de l'article 60 de la *Loi*; par conséquent, la demande de droits de successeur présentée par le syndicat a été rejetée.

Mesure de redressement concernant une demande d'ordonnance provisoire destinée à équilibrer les intérêts des parties en attendant une résolution ultérieure sur le fond de la question

Syndicat des métallos, section locale 1-306 c. Entec inc. (Saint John), IR-009-15, 7 avril 2015

En mars 2015, le syndicat plaignant a tenu une réunion d'organisation à laquelle 36 employés de l'entreprise défenderesse ont signé une carte d'adhésion syndicale. L'unité de négociation proposée comportait environ 60 employés. Peu après, le syndicat a présenté une demande d'accréditation en tant qu'agent négociateur pour les employés. À peu près en même temps, six employés en stage probatoire de trois mois ont été congédiés, mais sans que l'on puisse affirmer avec certitude si ces employés avaient signé une carte d'adhésion syndicale. Le syndicat a déposé une plainte de pratique injuste de travail auprès de la Commission du travail et de l'emploi alléguant que les six employés avaient été congédiés contrairement à l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles* parce qu'ils étaient membres d'un syndicat et que l'employeur souhaitait intimider les autres employés. Le syndicat voulait que les employés congédiés réintègrent leurs fonctions avec traitement, grâce à une ordonnance provisoire en vertu de l'article 106 de la *Loi* et qu'une ordonnance soit rendue pour que l'employeur cesse de violer la *Loi*.

Une demande d'ordonnance provisoire, a dit la Commission, est par nature un processus sommaire qui repose sur la supposition que les faits allégués par le requérant sont véridiques. La Commission ne tente pas de se prononcer sur des faits contestés ni sur la crédibilité. Elle s'efforce plutôt de concevoir une mesure de redressement provisoire adéquate en attendant que soit rendue ultérieurement une décision quant au fond de la question. Au titre de l'article 106 de la *Loi*, la Commission a le pouvoir discrétionnaire de rendre l'ordonnance provisoire qu'elle estime à propos et, à cette fin, elle devait évaluer si un préjudice irréparable serait causé par

la continuation d'une pratique injuste de travail. Dans cette affaire, certes le congédiement de six employés ne constituait pas une violation continue de la *Loi*, mais les effets des congédiements perduraient. Le fait que les preuves n'indiquaient pas que les six employés étaient membres du syndicat était pertinent, mais non déterminant puisque le congédiement pouvait influencer la réflexion des autres employés quant au syndicat. La conduite alléguée de l'employeur concernant le congédiement de ces employés constituait une violation de l'article 3 de la *Loi*. La question, pour ce qui est de la mesure de redressement, comportait l'évaluation du préjudice à l'employeur causé par la réintégration des employés par rapport au préjudice au syndicat en cas de non-réintégration des employés. C'est en respectant un équilibre entre ces intérêts que la mesure de redressement provisoire appropriée a permis aux six employés à l'essai de voter au cours d'un vote préliminaire de représentation et d'ordonner à l'employeur de mettre fin et de renoncer à toute violation de la *Loi*.

La Commission rejette la demande visant à révoquer les droits de négociation du syndicat à l'usine de croustilles

Shea c. Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P et Covered Bridge Potato Chip Company, IR-004-15, 15 mai 2015

En janvier 2014, le syndicat intimé a été accrédité en tant qu'agent négociateur d'un groupe d'employés à la Covered Bridge Potato Chip Company, près de Hartland. Le syndicat et l'employeur ont commencé des négociations collectives, mais même avec l'aide d'un conciliateur nommé par le gouvernement, aucune convention collective n'avait été conclue à la fin de l'année.

Le requérant, Shea, a commencé à travailler pour Covered Bridge en tant que superviseur de l'usine en avril 2014. Son travail consistait à prendre la commande de production pour la journée quant au type et à la quantité de croustilles à produire, à s'assurer que le personnel nécessaire était présent, à gérer le personnel et à surveiller la qualité du produit. Le superviseur pouvait modifier l'affectation d'un employé durant un quart de travail, recevoir des demandes de congé et donner son avis à la direction concernant les décisions d'embauche, de congédiement et de mise à pied. Ce n'est qu'en septembre 2014 que le requérant a appris qu'il était membre de l'unité de négociation. La négociation collective ne se déroulait pas bien et la perspective d'une grève ou d'un lock-out inquiétait le requérant. Celui-ci a déclaré qu'il souhaitait offrir aux employés la possibilité de décider de continuer ou non d'être représentés par le syndicat.

En février 2015, le requérant a commencé à inviter les employés dans son bureau afin de leur signaler qu'au lieu d'une grève ou d'un lock-out, les employés

pouvaient prendre des mesures pour faire révoquer l'accréditation syndicale. À cette fin, le requérant a obtenu vingt-quatre déclarations d'employés indiquant qu'ils souhaitaient tenir un vote de représentation pour déterminer si une majorité de membres de l'unité de négociation souhaitaient continuer d'être représentés par le syndicat. À un moment donné, le directeur de l'usine a demandé au requérant ce qu'il faisait et, lorsqu'il en a été informé, il n'a pas formulé d'objection et n'a pas demandé au requérant d'arrêter de sortir les employés de la chaîne de production pour leur faire signer des déclarations. Ces déclarations en main, le requérant a présenté une demande de résiliation des droits de négociation du syndicat en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations industrielles*. À cette fin, il a retenu les services d'un conseiller juridique et il a confirmé avoir payé la facture de ce conseiller sans contribution de qui que ce soit. Le syndicat s'est opposé à la demande au motif que les déclarations recueillies par le requérant étaient liées à l'intervention de l'employeur.

La Commission a reconnu que dans une demande de résiliation des droits de négociation d'un syndicat, il incombe au requérant de démontrer que les déclarations sont l'expression volontaire d'un désir de la part des membres de l'unité de négociation. Il ne doit pas y avoir le moindre soupçon d'intervention ou de perception d'intervention de l'employeur pour l'obtention de ces déclarations. Les liens entre l'employeur et l'employé sont teintés par la réactivité et la réceptivité; il est naturel pour un employé de souhaiter paraître se conformer aux désirs de l'employeur. Cette relation crée la possibilité distincte qu'une déclaration n'exprime pas les véritables souhaits de l'employé concernant la représentation syndicale. Dans cette affaire, le requérant avait convoqué les employés dans son bureau, ce qui était suffisant pour créer une perception claire d'influence de la part de la direction, compte tenu en particulier du statut et des fonctions de superviseur exercées par le requérant. Les employés étaient « paradés » à l'étage de la production jusqu'au bureau du requérant à la vue des autres employés qui ont vite compris l'objectif de ces rencontres. Le directeur de l'usine était au courant des efforts déployés par le requérant pour obtenir les déclarations sur les lieux de l'entreprise et durant les heures de travail, mais il n'est pas intervenu. Les employés ont même été payés pour le temps consacré à la signature de la déclaration. Le requérant n'a pas convaincu la Commission que les déclarations représentaient la volonté des membres de l'unité de négociation. La demande de résiliation des droits de négociation a été rejetée.

Le syndicat doit établir des droits de négociation comme condition préalable pour revendiquer des droits de successeur ou la déclaration de « l'employeur unique » en vertu de la Loi sur les relations industrielles

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1555 c. Dobbelsteyn Service and Maintenance Ltée et Dobbelsteyn Electric Ltée, et Electrical Contractors Association of New Brunswick., IR-017-14, IR-018-14, 19 août 2015

La section locale 1555 du syndicat requérant représentait des ouvriers en électricité dans les comtés de la région de Moncton. L'entreprise défenderesse Dobbelsteyn Electric (DE), située à Fredericton, a effectué des travaux d'électricité jusqu'en 1988, période durant laquelle les employés de cette entreprise étaient membres de la section locale 2166, que la Commission a toujours reconnue comme étant un syndicat distinct pour les ouvriers en électricité des comtés de la région de Fredericton. DE a autorisé un organisme employeur appelé Electrical Contractors Association of New Brunswick à négocier en son nom, mais seulement avec la section locale 2166 de Fredericton. L'Association a négocié des conventions collectives à l'échelle provinciale avec le syndicat des ouvriers en électricité, y compris la section locale 2166 de Fredericton, ainsi que la section locale 1555 de Moncton du requérant. À un moment donné, Dobbelsteyn Service and Maintenance Ltée (DSM) a succédé à DE. Le syndicat requérant, section locale 1555, demandait une déclaration des droits de successeur en vertu l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles* en raison de la vente de l'entreprise de DE à DSM ou sinon, une déclaration d'employeur commun en vertu de l'article 51.01 de la *Loi*. Dans l'un ou l'autre cas, si sa demande était acceptée, le syndicat requérant deviendrait l'agent négociateur pour les employés de DSM. Les intimées DE et DSM ont soulevé en objection préliminaire que le requérant n'avait pas les droits de négociation pour DE et qu'il ne pouvait donc pas devenir l'agent négociateur pour les employés de DSM.

Dans une affaire antérieure, la Commission avait expliqué que l'objectif des dispositions sur les droits de successeur et sur l'employeur commun de la *Loi sur les relations industrielles* est de préserver les droits de négociation établis ainsi que les conventions collectives. Par conséquent, il incombait au syndicat requérant, section locale 1555, de démontrer qu'il avait obtenu les droits de négociation pour DE, qui auraient dû être préservés pour DSM. Il était certain que le syndicat n'avait jamais été accrédité en tant qu'agent négociateur pour DE. Il apparaissait aussi nettement qu'il n'y avait jamais eu d'entente par écrit au titre de laquelle DE avait volontairement reconnu les droits de négociation du syndicat requérant en ce qui concerne ses employés. Enfin, le pouvoir de négocier au nom de DE de la Contractors Association était limité à la compétence géographique de la section locale 2166 de Fredericton et ne touchait pas le requérant, la section locale de Moncton 1555, pour ce qui est de DE. La Commission n'était pas convaincue que le syndicat requérant, section locale 1555, avait satisfait à la condition préalable des droits de négociation en ce qui concerne DE et elle a donc rejeté la demande du syndicat d'être reconnu comme l'agent négociateur des employés de l'entreprise successeur DSM.

Nota : Le syndicat requérant, section locale 1555, a déposé une demande en révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, qui a été entendue le 22 mars 2016. À la fin de la période de rapport, la décision n'a pas encore été rendue.

Employeur reconnu coupable d'une attitude antisyndicale après avoir congédié un employé qui a omis d'enlever un autocollant syndical de son véhicule

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166 c. P.C. Long Électricité Ltée, IR-014-15, 31 août 2015

Durant l'été 2013, un dénommé Martin est devenu membre du syndicat plaignant. En mai 2015, Martin a commencé à travailler au titre de l'un des deux contrats que l'employeur défendeur avait obtenu à Edmundston. À midi, la première journée de travail, l'employeur a remarqué que Martin avait un autocollant syndical sur le pare-brise arrière de son véhicule et il lui a ordonné d'enlever l'autocollant. Martin n'a pas obéi à cet ordre et il a été congédié immédiatement. Le syndicat a déposé une plainte à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles* alléguant que l'employeur avait fait preuve d'une attitude antisyndicale lorsqu'il avait congédié Martin pour l'appui de celui-ci au syndicat.

En vertu de l'article 3 de la *Loi*, a déclaré la Commission, un plaignant doit démontrer, par preuve directe ou circonstancielle, qu'un employé participait à une activité syndicale et que l'employeur le savait. Il incombe ensuite à l'employeur de démontrer que ses actes n'étaient pas motivés par un sentiment antisyndical. Un employeur ne peut pas congédier un employé simplement parce que celui-ci est membre d'un syndicat ou appuie un syndicat. En l'espèce, il apparaît nettement que l'employeur, qui a congédié l'employé pour ne pas avoir enlevé un autocollant syndical apposé sur son véhicule, était animé par un sentiment antisyndical. L'employeur ne s'est pas présenté à l'audience concernant cette affaire tenue par la Commission afin de justifier ses actes. L'employeur a reçu l'ordre de réintégrer le travailleur et de l'indemniser pour le salaire et les avantages perdus ou de l'indemniser au lieu de sa réintégration.

La disposition d'« employeur commun » de la Loi sur les relations industrielles ne s'applique pas lorsqu'un employeur unique crée une nouvelle division

Unifor, section locale 33 c. Custom Fabricators & Machinists Limited et CFM Services, IR-011-15, 13 octobre 2015

En octobre 2010, le prédécesseur du syndicat requérant a été accrédité en tant qu'agent négociateur pour l'employeur défendeur, maintenant appelé Custom Fabricators

& Machinists Limited. Les parties ont négocié une convention collective. En janvier 2015, l'employeur a informé le syndicat qu'il avait l'intention de créer une nouvelle division à l'intérieur de l'entreprise, qui aurait pour nom CFM Services. Le syndicat a présenté une demande de déclaration d'employeur commun à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'article 51.01 de la *Loi sur les relations industrielles*. Grâce à cette demande, le syndicat espérait que ses droits de négociations s'appliquent aux employés du défendeur travaillant dans la nouvelle division. L'employeur a présenté une motion préliminaire à la Commission du travail et de l'emploi dans laquelle il s'opposait à la demande du syndicat au motif que l'article 51.01 de la *Loi* ne s'appliquait pas dans les circonstances.

La Commission a fait observer qu'en vertu de l'article 51.01 de la *Loi sur les relations industrielles*, lorsque plusieurs employeurs sous un contrôle commun exercent

Loi sur les normes d'emploi

Employé qui décide de son propre chef de travailler durant la pause dîner n'a pas droit à une rémunération

Edgett c. James Richard faisant affaire sous le nom de A Lot of Auto Recyclers, ES-003-15, 2 juillet 2015

Le plaignant a travaillé comme démonteur à l'entreprise de recyclage de pièces automobiles de l'employeur de juin 2012 à août 2013. Il a été informé par l'employeur que les heures de travail étaient de 8 h à 17 h avec une pause d'une heure par jour pour le dîner. Néanmoins, le plaignant a décidé de travailler durant ses pauses dîner. Lorsqu'il a quitté son emploi, la question s'est posée de savoir si le plaignant avait le droit d'être payé à son taux horaire de 12 \$ pour le temps travaillé durant ses pauses dîner. Le plaignant a déposé une plainte à la Direction des normes d'emploi. Le directeur a rejeté la plainte, puis l'affaire a été portée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a reconnu que l'employeur n'avait jamais demandé au plaignant de travailler durant ses périodes de dîner et que l'employé avait choisi de travailler. L'employeur ne pouvait être tenu responsable d'un tel choix exercé par un employé. La Commission a confirmé la décision du directeur de rejeter la plainte de l'employé.

Le directeur de la Direction des normes d'emploi exerce des pouvoirs de vérification limités, qui ne permettent pas toujours l'accès aux documents bancaires.

Le directeur de la Direction des normes d'emploi c. 6 989 454 Canada Itée, faisant affaire sous le nom de House of Dogs Professional Grooming, ES-009-15, 22 janvier 2016

des activités connexes, la Commission peut déclarer que ces derniers ne constituent qu'un seul employeur dans le but de préserver les droits de négociation du syndicat. Il n'y a rien dans l'article 51.01 de la *Loi* qui empêche un employeur de créer une nouvelle division pour des travaux non réalisés par les membres d'une unité de négociation représentée par un syndicat. En l'espèce, comme il n'y avait qu'un seul employeur, l'article 51.01 ne s'appliquait pas. La procédure adéquate à suivre par le syndicat consistait à déposer un grief et à demander à un arbitre de déterminer si les tâches exécutées par les employés de la nouvelle division étaient semblables aux tâches des employés de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat avait les droits de négociation. La demande du syndicat invoquant l'article 51.01 pour que les employés de la nouvelle division soient visés par ses droits de négociation a été rejetée.

Le directeur de la Direction des normes d'emploi a ordonné à l'employeur, House of Dogs Professional Grooming, de fournir des documents conservés par un établissement financier. L'ordonnance découlait apparemment d'une plainte déposée contre l'employeur. Le directeur a affirmé que les bordereaux de paie servant habituellement de preuve dans ce genre de plainte n'étaient pas fiables et qu'il était donc nécessaire d'obtenir les renseignements pertinents auprès de l'établissement financier de l'employeur. Dans cette affirmation, le directeur a prétendu avoir le droit de procéder à des vérifications en vertu de l'article 58 de la *Loi sur les normes d'emploi*. L'employeur a résisté à l'ordre de divulgation des documents de l'établissement financier et l'affaire a été portée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a fait remarquer que les pouvoirs de vérification du directeur se limitent à « assurer l'observation des dispositions de la présente loi et des règlements ». Le directeur avait déclaré que l'accès aux documents de l'employeur conservés par l'établissement financier était nécessaire, y compris les « livres comptables », mais il n'a présenté aucun élément de preuve pour démontrer que la divulgation de ces documents avait pour but d'assurer la conformité à la *Loi*. De plus, il y avait des doutes sur la question de savoir si les livres comptables comprennent les documents conservés par un établissement financier. En l'espèce, la Commission a conclu qu'il n'était pas nécessaire que l'employeur fournisse au directeur des documents de son établissement financier.

Loi sur les droits de la personne

La Commission ordonne à l'Université de rétablir le programme de hockey féminin

Bryson c. l'Université du Nouveau-Brunswick et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-007-10, 2 mars 2016

La plaignante, qui était inscrite au programme d'études supérieures en génie à l'Université du Nouveau-Brunswick intimée à Fredericton, avait joué dans l'équipe féminine de hockey universitaire de l'Université du Nouveau-Brunswick pendant quatre saisons. L'Université a entrepris une évaluation de son programme de sports universitaire en vue de faire « mieux avec moins », autrement dit de se concentrer sur un moins grand nombre de sports. En 2008, au moment où il restait à la plaignante une année d'admissibilité, l'Université a décidé de placer l'équipe féminine de hockey dans la catégorie des « clubs sportifs de compétition », ce qui s'accompagnait de la perte des fonds attribués aux sports universitaires. Une partie de l'argent économisé devait être attribuée à l'équipe masculine de hockey qui, ayant gagné plusieurs fois le championnat national de hockey universitaire, était la plus haute priorité de l'Université. La plaignante a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en vertu de l'article 5 de la *Loi sur les droits de la personne* de la province. Elle a allégué que la décision de ne plus considérer le hockey féminin comme un sport universitaire constituait de la discrimination fondée sur le sexe, en ce qui concerne la prestation d'un service public. La plaignante a soutenu que l'équipe féminine de hockey à l'Université du Nouveau-Brunswick ne s'était pas vue accorder les mêmes chances de réussite que l'équipe masculine de hockey. Elle voulait, comme mesure de redressement, que le programme de hockey féminin soit rétabli et considéré sur un pied d'égalité avec le hockey masculin universitaire. L'affaire a éventuellement été portée devant la Commission du travail et de l'emploi qui a siégé à titre de commission d'enquête aux fins de la *Loi sur les droits de la personne*.

La Commission a commencé une analyse approfondie de l'affaire en signalant que les dispositions législatives sur les droits de la personne ont un statut quasi constitutionnel et doivent être interprétées au sens large. La plainte répond au critère d'une analyse au titre de l'article 5 de

la *Loi sur les droits de la personne* parce qu'il est question d'un « service » par l'Université du Nouveau-Brunswick consistant en la prestation de programmes de sports universitaires à l'intention d'un « public » composé de tous les étudiants admissibles aux équipes sportives. Il incombe à la plaignante d'établir une preuve *prima facie* de discrimination en faisant appel à trois facteurs. Premièrement, il était évident que la plaignante était membre d'un groupe, soit l'équipe féminine de hockey universitaire, dont la caractéristique personnelle (le sexe féminin) est protégée contre la discrimination par la *Loi*. Deuxièmement, l'utilisation de l'équipe masculine de hockey universitaire comme outil aux fins de l'analyse contextuelle a permis d'établir que la plaignante et son groupe ont subi un traitement différentiel sur le plan du financement, de l'encadrement, de l'équipement et de l'accès aux installations. Ce traitement a marginalisé l'équipe féminine, a créé des obstacles à la réussite et a eu des effets négatifs qui ont abouti à la rétrogradation de l'équipe féminine de hockey universitaire au statut de club. Troisièmement, le sexe de la plaignante a été un facteur qui a contribué aux répercussions négatives subies par l'équipe féminine. La plaignante avait établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe. La justification de cette discrimination incombait maintenant à l'Université défenderesse. La preuve indiquait que l'Université avait omis de prendre en compte le caractère légitime de l'équipe féminine, y compris des facteurs comme le potentiel de collecte de fonds, le soutien communautaire accru et la complexité administrative croissante. Par conséquent, l'Université n'a pas démontré qu'elle ne pouvait pas prendre de mesure raisonnable pour éviter les répercussions négatives et la caractérisation stéréotypée de la plaignante et du hockey féminin. La Commission a ordonné à l'Université de rétablir l'équipe féminine de hockey universitaire pour la saison 2017-2018, de lui fournir assez de ressources humaines et financières pour que celle-ci puisse participer avec succès à des compétitions à l'échelle universitaire, et de verser 5 000 \$ à la plaignante pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi. La Commission a aussi ordonné à l'Université de réécrire sa politique d'équité entre les sexes dans l'année de manière que ses dispositions préservent en grande partie l'équité entre les sexes dans les sports intercollégiaux.

VIII – Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la commission

Loi sur les relations industrielles

1 avril 2015 au 31 mars 2016

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	8	14	22	8	4	2	14	8
Demande de déclaration concernant un employeur commun	4	1	5	--	2	1	3	2
Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	2	3	5	2	2	--	4	1
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	1	7	8	4	--	--	4	4
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	2	2	4	1	2	--	3	1
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	3	7	10	--	--	3	3	7
Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	5	8	13	2	2	5	9	4
Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	3	1	4	1	--	2	3	1
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	28	43	71	18	12	13	43	28

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

1 avril 2015 au 31 mars 2016

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Rejetée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	--	2	2	--	--	--	--	2
Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	3	1	4	2	--	1	3	1
Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	1	7	8	7	--	--	7	1
Plaintes aux termes de l'art. 19	1	6	7	--	--	3	3	4
Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	1	--	1	--	--	1	1	--
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	--	1	--	--	1	1	--
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	4	2	6	5	--	1	6	--
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur	--	3	3	3	--	--	3	--
Demande de nomination d'une Commission de conciliation	1	--	1	1	--	--	1	--
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	5	5	4	--	--	4	1
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	1	--	1	--	--	--	--	1
Total	13	27	40	23	--	7	30	10

Loi sur les normes d'emploi
1 avril 2015 au 31 mars 2016

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	Réglée	Annulée	Modifiée	Retirée	Rejetée		
Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	9	8	17	1	12	--	--	1	--	14	3
Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	1	1	2	1	--	--	--	--	--	1	1
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audition de justification (art. 75)	1	2	3	--	1	--	--	--	1	2	1
Total	11	11	22	2	13	--	--	1	1	17	5

Loi sur les prestations de pension
1 avril 2015 au 31 mars 2016

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes					Disposed/ 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)	1	--	1	1	--	--	--	--	1	--
Demande d'audition de justification (art. 77.1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	1	--	1	1	--	--	--	--	1	--

Loi sur les droits de la personne
1 avril 2015 au 31 mars 2016

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes				Disposed/ Causes Traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Réglée	Retirée		
Plaintes aux termes de l'art. 23(1)	3	--	3	1	--	1	--	2	1
Total	3	--	3	1	--	1	--	2	1

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2015 au 31 mars 2016

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes				Disposed/ Causes Traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Réglée	Retirée		
Notice pursuant to s. 5(1)/avis aux termes de l'art. 5(1)	2	--	2	--	--	--	--	--	2
Total	2	--	2	--	--	--	--	--	2

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*, de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* et de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.