

Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel
2016-2017

Commission du travail et de l'emploi
1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

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

ISBN 978-1-4605-1433-7
ISSN 1206-2715

octobre 2017
Imprimé au Nouveau-Brunswick

www.gnb.ca

Lettres d'accompagnement

A L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

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



L'honorable Gilles LePage
Ministre du Travail, de l'emploi et de la croissance démographique

A l'honorable Gilles LePage
Ministre du Travail, de l'emploi et de la croissance démographique

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le 22e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, conformément à l'article 14 de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

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



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

Table des matières

I - Introduction	1
II - Énoncé de mission.	3
III - Message du président	4
IV - Composition de la Commission du travail et de l'emploi	5
V - Organigramme.	6
VI - Administration.	7
VII - Résumé de décisions types	9
VIII - Tableaux récapitulatifs de toutes cause traités par la Commission	17

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, 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'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 22e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

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 66, soit une baisse 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 18 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 87 cas, dont 14 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dont en plus de sa fonction d'arbitrage, elle tire sa compétence pour la négociation collective, les désignations, les impasses, les grèves et les lockouts, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, y compris la nomination de deux (2) conciliateurs, une (1) commission de conciliation et deux (2) commissaires.

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

La Commission vise à s'assurer que le recours aux procédures préalables à l'audition et aux procédures de gestion 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.

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 Falls)

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 Falls)**

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

Debbie Gray (Quispamsis)**

Richard MacMillan (St. Stephen)**

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)**

Gary Ritchie (Fredericton)**

Marie-Ange Losier (Beresford)*

Pamela Guitard (Point-La-Nim)**

Cheffe administrative – Lise Landry

Conseillère juridique – Isabelle Bélanger-Brown

Personnel administratif

Cathy Mansfield

Andrea Mazerolle

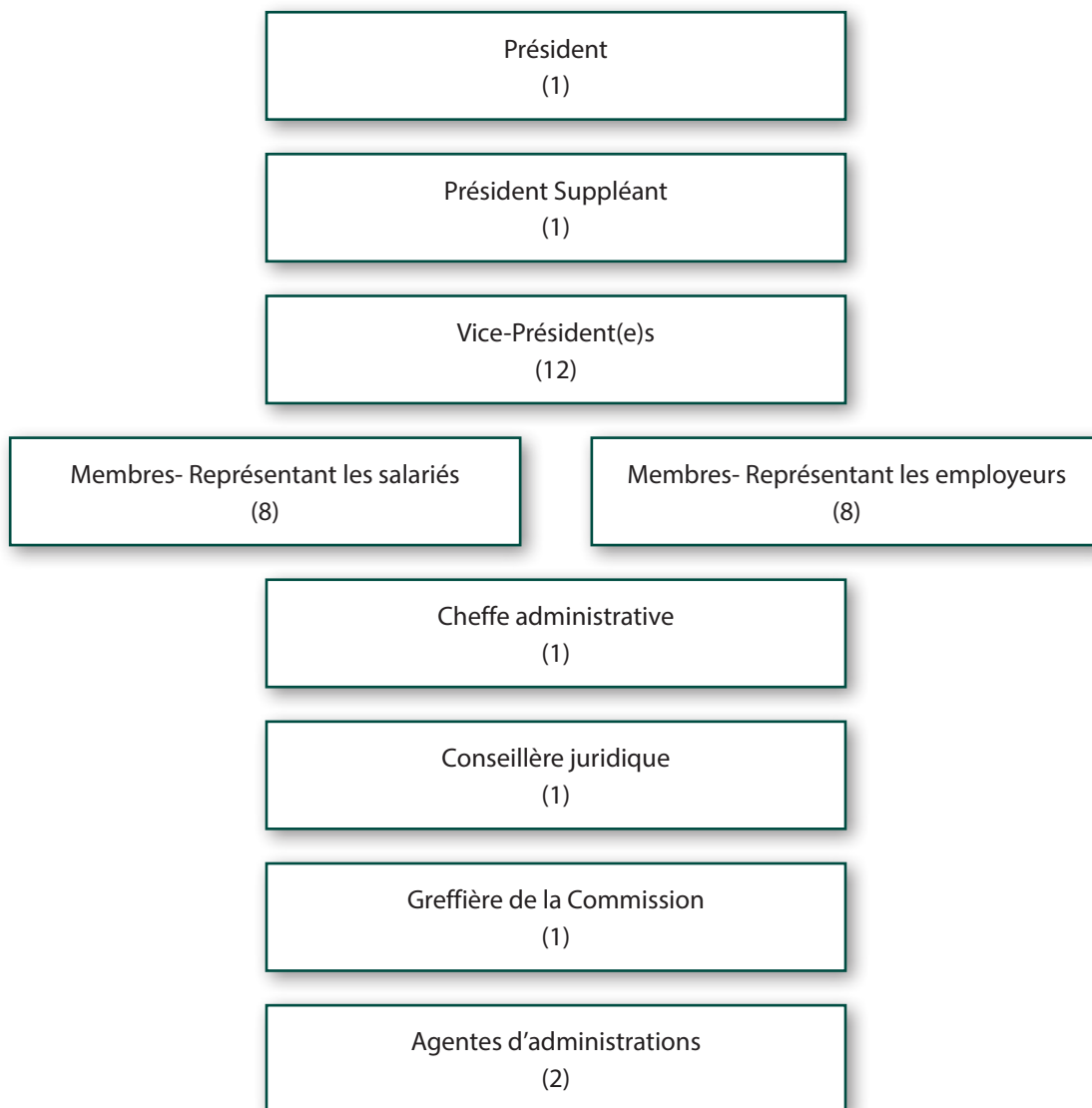
Debbie Allain

*Ces Membres ont été nommé pour un mandat de trois ans à compter du 27 avril 2016.

** 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 vice-présidents et de 115 \$ pour les membres de la Commission.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et deux adjointes administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un 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 n'a pu tenu de conférence préparatoire.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 73 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-six causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2015-2016) et 66 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 112 causes. La Commission en ayant réglé 87 pendant l'année, 25 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 17.

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	35	5	8	52	11
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	10	14	8	4	21	3
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	5	12	5	2	13	4
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	1	2	0	0	1	2
<i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi de 2009 sur l'équité</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	2	3	0	0	0	5
Total	46	66	18	14	87	25

Nombre de jours d'auditions

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
18	0	18

Budget 2016-2017

Primaire	Prévu	Réel
3 – Services Personnel – Paie, benefice, indemnité journalier	538,000	494,994
4 – Autres Services – frais de fonctionnement	83,100	54,277
5 – Fournitures et Approvisionnement	7,800	(11,924)
6 – Biens et Équipements	100	(2,756)
Total	629,000	563,951

VII - Résumé de décisions types

Dans la présente partie, on trouvera 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

L'entente antérieure relative à la description de l'unité de négociation n'empêche pas le syndicat de faire une demande subséquente d'accréditation pour l'unité de négociation modifiée

L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. l'Université du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3339, IR-016-15, le 18 avril 2016

En mars 2013, le syndicat à l'origine de la demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et l'employeur intimé, l'Université du Nouveau-Brunswick, sont parvenus à une entente sur la description d'une unité de négociation composée d'employés administratifs, professionnels et techniques. Après un vote sur la représentation syndicale, la Commission du travail et de l'emploi a émis une ordonnance d'accréditation. Les parties ont commencé les négociations, mais n'avaient pas encore de convention collective en juin 2015, moment où le syndicat a fait une demande subséquente d'accréditation d'unité de négociation pour des employés administratifs, professionnels et techniques, ce qui comportait une description différente de l'unité de négociation sur laquelle il y avait eu entente en 2013. Certains employés qui n'étaient pas couverts par l'unité de négociation de 2013 étaient dans la description de 2015. L'employeur intimé a soulevé une objection préliminaire à la demande d'accréditation syndicale de 2015, disant que la description de l'entente de 2013 devrait l'emporter.

Selon la Commission du travail et de l'emploi, la question en litige était de déterminer s'il était interdit au syndicat de faire sa demande d'accréditation de 2015, relative à une unité de négociation différente de celle qui avait été acceptée en 2013. La Commission a reconnu que la liberté d'association est protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés* et qu'elle est d'une importance capitale lors de l'étude des demandes d'accréditation. L'entente de 2013 n'indiquait pas que le syndicat ne

pouvait présenter une autre demande d'accréditation pour une unité de négociation comportant une description différente. En effet, l'entente de 2013 prévoyait spécifiquement qu'elle était conclue « sans préjudice ou valeur jurisprudentielle ». L'entente de 2013 était ambiguë. Elle n'avait pas pour objet d'empêcher de futures demandes d'accréditation. La Commission avait l'autorité de se pencher sur la demande d'accréditation de 2015 et d'émettre une ordonnance d'accréditation, pourvu que la majorité des employées aient indiqué leur désir de s'associer au syndicat requérant. L'objection préliminaire de l'employeur a été rejetée.

Remarque : L'employeur a déposé une demande en révision judiciaire de la décision de la Commission. L'audition de la demande a été faite par la Cour du Banc de la Reine le 12 octobre 2016. À la fin de la période à l'étude, la Cour n'avait pas encore rendu sa décision.

Le dépistage de drogues chez les employés n'a pas violé le gel prévu par la législation, en ce qui a trait aux modalités de l'emploi pendant qu'une demande d'accréditation est en instance

L'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, c. SCT Rail Contractors Ltd., IR-024-15, le 9 juin 2016

En octobre 2014, le syndicat requérant, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, déposait une demande d'accréditation relative à certaines personnes employées par Squaw Cap Trucking Company Ltd. Un certain M. Hickey était depuis 2010 travailleur saisonnier chez cet employeur, lequel avait une politique de dépistage de drogues pour des motifs raisonnables. Au début de 2015, l'entreprise de camionnage était acquise par la société intimée, SCT Rail Contractors Ltd., et il y a eu modification de la demande d'accréditation du syndicat afin de refléter cette acqui-

sition. L'intimée, qui exécutait les travaux d'entretien et de réparation à titre de sous-traitante pour diverses lignes ferroviaires, a maintenu la politique de dépistage de drogues pour des motifs raisonnables. En mars 2015, M. Hickey se voyait offrir par l'intimée un emploi pour la prochaine saison de travail. Il a été demandé à M. Hickey de signer une offre conditionnelle d'emploi et une déclaration de l'employé relative à la politique de l'entreprise sur l'alcool et les drogues. En juin 2015, l'intimée recevait un courriel d'un ancien employé du milieu ferroviaire, dans lequel il était dit qu'il avait vu les employés de l'intimée faire usage de cannabis pendant qu'ils se trouvaient à un hôtel dans la collectivité où ils travaillaient. L'intimée a immédiatement envoyé un responsable de la sécurité afin qu'il y ait enquête liée à la plainte. À son arrivée à l'hôtel, ce responsable a ouvert les portes des camions de l'entreprise et senti l'odeur distincte de la marijuana. Il a alors été demandé aux employés de ce lieu de travail, dont M. Hickey, de subir un test de dépistage de drogues, conformément à la politique de l'entreprise. M. Hickey a refusé cette demande et a été immédiatement congédié. En août 2015, le syndicat déposait une requête auprès de la Commission du travail et de l'emploi, alléguant que le congédiement de M. Hickey constituait une violation du paragraphe 35(1) de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission a reconnu que le paragraphe 35(1) de la *Loi* prévoit un « gel statutaire » imposé à un employeur. Pendant qu'est en suspens une demande d'accréditation, un employeur ne peut modifier les modalités et conditions d'emploi, mais il peut poursuivre ses « affaires comme avant ». L'objet du paragraphe 35(1) est de protéger les droits des employés. Trois conditions sont imposées pour établir l'existence d'une violation de la disposition : 1) la condition de l'emploi doit exister à la date de la demande d'accréditation, 2) la condition doit être modifiée sans le consentement de l'employé, 3) le changement doit avoir lieu pendant la période du gel. Néanmoins, conformément au paragraphe 3(6) de la *Loi*, un employeur peut « congédier un salarié pour motif valable », ce qui est déterminé au cas par cas. Dans ce cas-ci, l'employeur intimé avait violé le paragraphe 35(1) de la *Loi*, en exigeant de M. Hickey qu'il signe l'offre conditionnelle d'emploi et la déclaration de l'employé relative à la politique de l'entreprise sur l'alcool et les drogues, pendant une période où les modalités et conditions d'emploi étaient assujetties à un gel. Toutefois, la politique sur le dépistage de drogues, pour motif valable, avait été mise en place par l'ancien

employeur, Squaw Cap Trucking, et maintenue par l'employeur intimé. La vraie question était de déterminer si les actions de l'intimée changeaient les modalités et conditions de cette politique existante sur le dépistage de drogues. Les faits du cas montrent que l'intimée avait un motif raisonnable et probable de demander un test pour les drogues. Le syndicat requérant n'a pas présenté d'éléments probants montrant que ce test était irrégulier par rapport à la pratique de l'employeur antérieur. Par conséquent, la Commission a conclu que le fait d'exiger de M. Hickey qu'il subisse un test de dépistage de drogues ainsi que le congédiement subséquent de M. Hickey par suite de son refus de s'y soumettre ne constituaient pas un changement des modalités et conditions de son emploi ou une violation du gel statutaire, en vertu du paragraphe 35(1) de la *Loi*.

En l'absence d'un préavis, un employeur successeur n'est pas responsable d'une pratique de travail déloyale de son prédécesseur

L'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, section locale 900, c. SCT Rail Contractors Ltd. et Squaw Cap Trucking Company Limited, IR-011-16, IR-012-16, le 11 août 2016

En octobre 2014, le syndicat, l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, section locale 900, déposait une demande d'accréditation relative à un employeur, Squaw Cap Trucking Company Limited. Cet employeur a cessé ses activités en mars 2015 et a vendu ses actifs à l'intimé, SCT Rail Contractors Ltd., qui est devenu le remplaçant de l'employeur aux fins de la demande d'accréditation du syndicat. En juillet 2015, la Commission a ordonné qu'il y ait un vote sur la représentation syndicale, par la poste, afin de déterminer le soutien dont jouissait le syndicat, car elle avait reçu de plusieurs employés des pétitions indiquant leur intention de ne plus être membres du syndicat. En janvier 2016, ce vote était compté. Le résultat indiquait que moins de 50 % des votants admissibles favorisaient l'accréditation. La Commission a par conséquent rejeté la demande d'accréditation. En mars 2016, le syndicat portait plainte en raison d'une pratique de travail déloyale, à propos de l'aspect volontaire des pétitions contre le syndicat. La plainte était liée au temps où Squaw Cap Trucking était l'employeur. Un problème a surgi, à savoir si la Commission était compétente pour entendre la plainte contre SCT Rail à titre d'employeur successeur.

La Commission du travail et de l'emploi a signalé qu'en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*, un successeur peut être responsable d'une pratique de travail déloyale d'un prédécesseur, mais seulement si le successeur est informé de la plainte. Ici, le syndicat n'a pas soumis sa plainte de pratique de travail déloyale avant le rejet de la demande d'accréditation et, par conséquent, le successeur, SCT Rail, n'était pas informé de la plainte à propos de la conduite de son prédécesseur. De plus, la plainte du syndicat n'était pas opportune parce qu'elle avait été présentée après l'expiration de la période limite de 90 jours, prévue pour de telles plaintes. La Commission a rejeté la plainte de pratique de travail déloyale, présentée par le syndicat, contre l'intimé, SCT Rail.

La Commission a également rejeté la demande syndicale visant le réexamen de la décision contre l'accréditation, soulignant que de telles demandes ne sont acceptées que dans de rares circonstances. Ici, le syndicat prétendait qu'un des témoins lors de l'audience portant sur l'accréditation avait fait une fausse déclaration, mais en dépit d'avoir été au courant de ce fait avant le dépouillement du scrutin, cela n'avait été porté à l'attention de la Commission qu'après le dépouillement et l'émission, par la Commission, de l'ordonnance finale rejetant la demande d'accréditation. La Commission a trouvé que le requérant n'avait pas pris les précautions nécessaires, en portant l'information à son attention et, qui plus est, ne répondait à aucun autre des critères pouvant porter la Commission à revoir sa décision.

L'acheteur d'un terrain sur lequel une entreprise a déjà été exploitée n'est pas un successeur au regard de la convention collective qui valait pour l'entreprise antérieure

684318 NB Ltd. c. l'Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P, et Co-Op Atlantic, Moncton Co-Op Food Market, IR-019-16, le 17 octobre 2016

Une convention collective existait entre le syndicat intimé, l'Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P, et un employeur, Co-Op Atlantic, Moncton Co-Op Food Market. La convention collective couvrait les employés qui travaillaient à la station-service Co-Op qu'exploitait l'employeur à Moncton. L'employeur, éprouvant des difficultés financières, a fermé la sta-

tion-service en octobre 2015 et a alors conclu une entente avec le requérant, 684318 NB Ltd., aux fins de l'achat du terrain où se trouvait cette station-service. Le requérant prévoyait construire sur place un grand dépanneur et vendre de l'essence Irving après l'installation de nouveaux réservoirs et pompes. La position du syndicat a été que, par l'entente d'achat et de vente avec l'ancien employeur, le requérant avait acquis l'entreprise, au sens de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*, et était donc lié par la convention collective intervenue entre le syndicat et l'ancien employeur. Cette convention visait quatre employés qui avaient travaillé à l'ancienne station-service Co-Op. Le requérant a exprimé son souhait d'obtenir une ordonnance indiquant qu'il n'était pas une partie à la convention collective et qu'il n'était pas lié par celle-ci.

Le point, dit la Commission du travail et de l'emploi, était de déterminer si le demandeur était un successeur de l'ancien employeur, au titre de l'article 60 de la *Loi*. Dans les cas de succession, la question centrale est d'évaluer par référence à d'autres facteurs industriels clés, au moment de la vente, s'il y a eu un transfert de « véhicule économique fonctionnel ». Un tel transfert existe lorsqu'un successeur continue les activités de l'entreprise du prédécesseur. Dans ce cas-ci, les éléments probants ont indiqué que le requérant n'avait pas acquis d'éléments opérationnels, de clients ou d'expertise administrative de l'ancien employeur. Le requérant n'avait plutôt acquis qu'une parcelle de terrain. Le fait qu'il y ait eu intention d'exploiter une station-service à l'endroit de l'ancienne ne suffisait pas pour déterminer que c'était devenir un successeur de l'entreprise antérieure. Par conséquent, le requérant n'était pas lié par la convention collective de l'ancien commerçant.

En présence d'un cas inhabituel, la Commission émet une ordonnance de révocation du syndicat de l'industrie de la construction, quelques mois seulement après l'avoir accrédité

Robert Saulnier c. la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, c. Top Tradesmen Builders Ltd. et Moncton Northeast Construction Association Inc., Saint John Construction Association Inc., IR-026-16, IR-031-16, le 19 octobre 2016

En juin 2016, le syndicat intimé, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a été accrédité comme agent de négociation pour les charpentiers employés par Top Tradesmen Builders Ltd. Vingt jours après l'ordonnance d'accréditation, le requérant Saulnier, employé de Top Tradesmen, déposait une demande de déclaration mettant fin aux droits de négociation du syndicat. En guise de réponse, le syndicat a affirmé que la pétition de révocation d'accréditation était involontaire, qu'elle avait plutôt été obtenue à la suite de l'influence exercée par l'employeur.

La Commission du travail et de l'emploi a fait remarquer que, bien qu'il ait été très inhabituel d'instruire une demande pour mettre fin aux droits de négociation quelques jours seulement après l'émission d'une ordonnance d'accréditation, la demande était néanmoins opportune parce qu'elle avait été présentée dans les deux derniers mois d'une convention collective liant l'employeur à titre de membre d'un organisme accrédité d'employeurs, désigné par Moncton Northeast Construction Association Inc. Une pétition de révocation d'accréditation sera jugée involontaire si, pour l'assurer, il y a le « moindre soupçon » de participation de l'employeur. Ici, le syndicat n'a produit aucun élément probant démontrant que le requérant était influencé par l'employeur, que l'employeur avait menacé ou forcé des employés à signer la pétition ou que les employés avaient été incités à signer en raison de la promesse d'une prime ou d'une hausse de salaire. De plus, les employés étaient au courant de l'objectif de la pétition. La Commission a accédé à la demande de déclaration de résiliation des droits de négociation.

L'installation de soins de longue durée est accréditée, la Commission ayant déterminé que les pétitions contre la syndicalisation n'étaient pas volontaires

Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick c. Woolastook Long Term Care Facility Inc., sous la désignation commerciale Orchard View Long Term Care, et New Brunswick Association of Nursing Homes Inc., IR-030-16, le 12 décembre 2016

En août 2016, le syndicat requérant, le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, déposait une demande d'accréditation pour une unité de négociation comprenant les employés d'Orchard View Long Term Care, de Gagetown, entre-

prise exploitée par l'intimé, Woolastook Long Term Care Facility Inc. En réponse à cette demande, le président du conseil d'administration d'Orchard View a envoyé à tous les employés une lettre dans laquelle était décrite la tentative de syndicalisation en cours, puis qui comportait une pièce jointe que les employés pouvaient signer afin de démontrer qu'ils ne soutenaient pas le syndicat. En sus de cette lettre, une gestionnaire de bureau a participé à des pétitions s'opposant au syndicat. Elle a créé, fait circuler, recueilli, stocké et posté des pétitions destinées à la Commission. Elle a aussi approché des employés, afin qu'ils appuient les pétitions. Le syndicat a fait valoir que la lettre envoyée aux employés par le président du conseil violait le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, qui dit que personne n'est autorisé à « mettre obstacle à la formation d'un syndicat », et que les interventions de la gestionnaire de bureau équivalaient à une participation de l'employeur aux pétitions, ce qui rendait celles-ci involontaires et invalides.

La Commission du travail et de l'emploi a fait remarquer que le seul enjeu lors de l'audition de la demande d'accréditation était lié au niveau de soutien accordé au syndicat, plus spécifiquement l'aspect volontaire des pétitions contre la syndicalisation. En ce qui concerne la lettre du président du conseil, la Commission a reconnu qu'il ne doit pas y avoir d'interférence lors de la formation d'un syndicat, mais fait remarquer que le paragraphe 3(5) de la *Loi* protège la liberté d'expression de l'employeur, pourvu que celui-ci ne soit pas « coercitif, intimidant, menaçant ou ait intention d'influencer indûment une personne ». La lettre du président du conseil aux employés démontrait que l'employeur s'opposait au syndicat et qu'il invitait le personnel à prendre aussi des mesures pour s'y opposer. Dans la lettre, il n'y avait toutefois rien qui prévoyait un bénéfice pour s'opposer au syndicat, par exemple une amélioration des conditions de travail ou des salaires; en outre, rien ne suggérait que la syndicalisation pouvait avoir un effet négatif sur les activités de l'employeur et, par surcroît, sur la sécurité d'emploi des employés. La lettre du président du conseil n'avait pas de répercussions sur l'aspect volontaire des pétitions et ne violait pas le paragraphe 3(1) de la *Loi*. Toutefois, vu la participation de la gestionnaire de bureau à la création, à la circulation et à la livraison des pétitions, celles-ci ne pouvaient être vues comme volontaires. Les pétitions ont également été troublantes parce qu'elles contenaient l'adresse de retour de l'employeur; certaines signatures n'avaient pas de témoin; leur garde pendant la période de la circulation

ne pouvait être documentée. La Commission a rejeté les pétitions, trouvé que le soutien accordé au syndicat dépassait 50 % et rendu une ordonnance d'accréditation.

La Commission réitère qu'il est nécessaire qu'elle fasse une étude approfondie des preuves documentaires des adhésions syndicales lors des demandes d'accréditation

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, du cinéma, des métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada, section locale 680, c. Imperial Theatre Inc., IR-033-16, le 16 janvier 2017

Le syndicat à l'origine de la demande, l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, du cinéma, des métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada, section locale 680, a présenté une demande d'accréditation relative aux employés de l'entreprise intimée, Imperial Theatre Inc. La demande a soulevé un problème de « seuil » quant à la suffisance des éléments probants relative aux adhésions, déposée par le requérant, en particulier si les droits d'adhésion de 1,00 \$ avaient été payés au syndicat et si celui-ci avait reçu l'argent. La demande d'accréditation du syndicat a été appuyée par des demandes écrites d'adhésion, qui confirmaient que l'employé avait signé la carte de membre et « payé les droits d'adhésion de 1,00 \$ au témoin indiqué ci-dessous ». Il s'agissait de savoir si la carte de membre était conforme aux exigences juridiques pertinentes de la *Loi sur les relations industrielles* et ses règlements.

La Commission du travail et de l'emploi a insisté sur le fait que pour maintenir l'intégrité du système d'adhésion « reposant sur des cartes », elle avait adopté une pratique très stricte d'examen minutieux de ces

éléments probants, afin d'en assurer la fiabilité. La carte de membre indiquait que l'employé avait payé les droits d'adhésion au témoin, mais, par inadvertance, il n'était pas clairement démontré que le syndicat avait reçu ces droits, ni le témoin, au nom du syndicat. La Commission a conclu que l'élément probant de l'adhésion syndicale était insuffisant parce qu'il reposait sur la prémisse que les droits avaient été reçus par le syndicat, au lieu d'être un élément probant clair de ce fait. L'intégrité du système ne pouvait être assurée par une hypothèse. La demande d'accréditation du syndicat a été rejetée en raison de l'insuffisance de la documentation pour les adhésions.

Addendum : IR-001-17, IR-003-17, le 10 mars 2017

Le syndicat a déposé une nouvelle demande d'accréditation le jour même du rejet de sa demande initiale. Comme réponse, l'employeur a demandé une ordonnance en vertu de l'article 126 de la *Loi sur les relations industrielles*, afin d'imposer au syndicat un « délai de prescription », contre le dépôt d'une autre demande d'accréditation, pour une période pouvant atteindre 10 mois.

La Commission a reconnu que la législation lui accorde un pouvoir discrétionnaire, permettant de bloquer une nouvelle demande d'accréditation, afin qu'il y ait une « période d'accalmie » dans les circonstances où il y a eu une perturbation dans le milieu de travail. Ici, il n'y a pas d'élément probant de perturbation tel qu'une longue campagne d'organisation ou des déclarations d'employés opposés à l'accréditation. La Commission a rendu une décision préliminaire dans laquelle la demande de délai de prescription par l'employeur était rejetée et ordonné qu'il y ait une audience pour juger des mérites de la nouvelle demande d'accréditation.

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

La Commission rejette une demande d'accréditation car une petite unité de négociation de traducteurs n'est pas appropriée

Alliance de la Fonction publique du Canada c. la Province du Nouveau-Brunswick, au nom du Bureau de la traduction, PS-001-16, le 8 juillet 2016

En janvier 2016, le syndicat à l'origine de la demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a déposé une demande d'accréditation en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et au sujet d'une unité de négociation comprenant quelque 37 employés du Bureau de la traduction de la province du Nouveau-Brunswick. Le Bureau de la traduction comprend des traducteurs, des réviseurs et des interprètes qui relèvent de la catégorie désignée par le groupe de fonctions administratives numéro 141, qui englobe

quelque 3 000 employés provinciaux et dont aucun n'est représenté par un agent de négociation. Le travail exécuté par les membres de l'unité de négociation proposée comprend des notes de service pour le Conseil exécutif ainsi que certains documents qui traitent de négociation collective et d'affaires d'emploi. L'employeur intimé s'opposait à l'accréditation parce que l'unité de négociation proposée n'était pas appropriée et que le travail de ses membres relevait de la direction ou était confidentiel, ce qui empêche l'inclusion de ce personnel dans une unité de négociation.

La Commission du travail et de l'emploi a fait remarquer que, quant au travail de direction ou confidentiel, sa jurisprudence indique qu'il lui faut demander si les membres de l'unité de négociation proposée ont une relation de travail confidentielle avec des préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Dans le cas en question, les membres de l'unité de négociation proposée n'avaient qu'une relation de travail indirecte avec des préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, ce qui ne suffisait pas pour les exclure de l'unité de négociation aux fins de l'accréditation. Quoi qu'il en soit, l'unité de négociation proposée n'était pas appropriée. La Commission a adopté une politique d'accréditation fondée sur les classifications professionnelles, afin d'éviter une prolifération de petites unités et d'assurer une viabilité, une cohérence et une inclusion supérieures. Il pourrait y avoir une exception pour des situations et des conditions d'emploi uniques, ce qui n'était pas le cas ici. Les membres du Bureau de la traduction avaient des intérêts communs sur le plan professionnel, mais non sur celui des relations de travail. Il n'y avait pas de raison pour s'écarter de la politique contre l'accréditation d'unités plus petites. La demande d'accréditation a été rejetée.

Les réorganisations constituent une « activité habituelle » du gouvernement; elles ne violent pas le gel prévu par la législation entourant les modalités et conditions d'emploi pendant les négociations d'une nouvelle convention collective

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252, c. la Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil de gestion, PS-015-15, le 26 septembre 2016

Le syndicat à l'origine de la demande, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252, était l'agent de négociation pour quelque 9 200 employés gouvernementaux, dont 500 qui travaillaient pour Facilicorp, à des installations de soins de santé dans la province. Le syndicat et l'employeur, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil de gestion, avaient une convention collective couvrant le personnel de Facilicorp. Au début de mai 2015, à l'approche de l'expiration de cette convention, le syndicat a remis à l'employeur un avis de négocier une nouvelle convention collective. Toutefois, au début de juin 2015, une législation a été adoptée et a dissout Facilicorp; ses employés ont été transférés à Services Nouveau-Brunswick, où ils s'ajoutaient aux unités de négociation existantes, lesquelles étaient représentées par d'autres syndicats. En septembre 2015, le syndicat portait plainte parce que l'employeur avait violé le gel temporaire statutaire des modalités et conditions d'emploi imposées pendant la période des négociations d'une nouvelle convention collective, en vertu de l'article 46 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

La Commission du travail et de l'emploi a fait remarquer que le rôle du gel statutaire est de favoriser le droit d'association, en imposant à l'employeur le devoir de ne pas modifier son fonctionnement, bien qu'il puisse « gérer les affaires comme d'habitude ». Un syndicat qui prétend qu'il y a violation d'un gel statutaire doit prouver 1) qu'une condition d'emploi existait le jour de l'expiration de la convention collective antérieure, 2) que la condition a été changée sans consentement, 3) que ce changement s'est fait pendant la période du gel. En revanche l'employeur doit prouver 1) que le changement est en harmonie avec les pratiques de gestion du passé ou, autrement, 2) que le changement est en harmonie avec la décision qu'un employeur raisonnable aurait prise dans les mêmes circonstances. Dans ce cas-ci, le syndicat a démontré qu'il y avait eu une modification de modalités et de conditions d'emploi pour les 500 employés de Facilicorp, et ce, pendant la période du gel et sans leur consentement. Il n'importait pas qu'ils se trouvent face à un changement découlant d'une législation ou d'une décision d'employeur puisque la *Loi* ne comporte pas de restriction relative à la source d'un changement. Toutefois, la réorganisation des activités et des services du gouvernement, à des fins d'économies de coûts et d'efficacité, par l'élimination du double emploi, était la prérogative de l'employeur et correspondait à sa façon

de « gérer les affaires comme d'habitude ». En outre, l'employeur avait prévenu le syndicat de l'intention de faire la revue le programme, laquelle a conduit aux modifications, avant la date de l'envoi de l'avis de négociation. La Commission a rejeté la plainte du syndicat, à savoir que l'employeur avait violé le gel statutaire.

La Commission n'accepte pas de « fracturer » une plus grande unité de négociation, afin de créer ensuite une petite unité de négociation de gens de métier dans un hôpital

Syndicat des personnes de métier des hôpitaux du Nouveau-Brunswick c. le gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil de gestion, et le Conseil des Syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick, section locale 1252, du Syndicat canadien de la fonction publique, PS-013-15, le 27 octobre 2016

En juin 2015, l'organisme requérant, qui s'est identifié comme Syndicat des personnes de métier des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, déposait une demande d'accréditation pour un projet d'unité de négociation comprenant quelque 290 personnes de métier travaillant dans le secteur hospitalier. Ces employés provinciaux faisaient partie d'un plus gros groupe, lequel était représenté par la partie intéressée, le Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick, section locale 1252, du Syndicat canadien de la fonction publique, qui, au fil des ans, avait conclu des conventions collectives en son nom avec la partie intimée, le gouvernement du Nouveau-Brunswick représenté par le Conseil de gestion. La dernière convention collective a expiré en juin 2015; à ce moment-là, le requérant a demandé l'accréditation au nom des 290 personnes de métier des hôpitaux, parce que ce groupe devait « être détaché » de l'unité de négociation plus grosse (quelque 8 800 employés), le motif étant que les personnes de métier avaient des intérêts communs et n'avaient pas été adéquatement représentées. L'employeur intimé ainsi que la partie intéressée qui avait représenté ces employés dans le

Révision Judiciaire

Pendant la période visée par le présent rapport, il y a eu une décision émise par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, qui a entendu une affaire ayant pour origine la Commission du travail et de l'emploi.

passé dans le cadre de l'unité de négociation plus grosse ont exprimé leur opposition à la demande, disant que la grosse unité ne devrait pas être fragmentée.

La Commission du travail et de l'emploi a reconnu la réticence à détacher le groupe afin de former une plus petite unité de négociation et a indiqué que cela ne pourrait se faire que dans des circonstances spéciales. Un requérant doit convaincre la Commission qu'il existe de sérieuses raisons démontrant qu'une représentation syndicale existante n'a pas fonctionné et que la solution nécessaire est de changer d'agent de négociation. Dans ce cas-ci, la préoccupation centrale du demandeur était que la partie intéressée n'avait pas négocié pour les personnes de métier des hôpitaux des salaires comparables pour des postes similaires dans le secteur privé. Toutefois, les éléments probants indiquaient que la relation de négociation entre la partie intéressée et la partie intimée avait duré longtemps, été réussie et utile, puis que la partie intéressée avait obtenu de meilleurs salaires et conditions de travail pour tous les membres de l'unité de négociation plus grosse, y compris les personnes de métier des hôpitaux. La partie intéressée avait pris dans le passé des mesures pour que la plupart des membres de l'unité de négociation proposée soient reclassés de telle sorte qu'ils obtiennent une augmentation de salaire. De plus, les griefs liés aux personnes de métier ont été résolus par la partie intéressée et les problèmes spécifiques, surmontés. La Commission ne pouvait conclure que les membres de l'unité de négociation proposée avaient été représentés inadéquatement par la partie intéressée. La Commission a plutôt conclu que le demandeur n'avait pas prouvé qu'il existait des raisons sérieuses de « détacher » l'unité de négociation proposée. La demande d'accréditation a été rejetée.

Remarque : Le syndicat a présenté une demande de révision judiciaire de la décision de la Commission le 26 janvier 2017. L'affaire doit être entendue par la Cour du Banc de la Reine, en avril 2017.

La Cour d'appel maintient la décision de la Commission du travail et de l'emploi, à savoir que le syndicat n'avait pas réussi à justifier l'acquisition des droits du successeur

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1555, c. Dobbelsteyn Electric Ltd., Dobbelsteyn Service and Maintenance Ltd. et Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc., 54-16-CA, le 5 janvier 2017

Décision de la Commission

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité a représenté les travailleurs de l'électricité des comtés du secteur de Moncton, par l'intermédiaire de sa section locale 1555. La société intimée, Dobbelsteyn Electric (DE), se trouvait à Fredericton, où ses employés étaient membres de la section locale 2166, que la Commission avait historiquement reconnue comme syndicat distinct pour les comtés du secteur 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 requérante de Moncton. Au fil du temps, Dobbelsteyn Service and Maintenance Ltd. (DSM) a succédé à DE. La section locale du syndicat dans la région de Moncton a demandé une déclaration des droits de successeur, au titre de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*, afin de devenir l'agent de négociation pour les employés de DSM, en raison de la vente d'une entreprise de DE à DSM. En réponse à une objection préliminaire par les groupes intimés, DE et DSM, la Commission a conclu que la section locale 1555 n'avait pas établi de droits de négociation pour DE et, par conséquent, a rejeté la demande du syndicat, c'est-à-dire que celui-ci soit reconnu comme agent de négociation des employés du successeur, DSM. Le syndicat a demandé une révision judiciaire à la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick.

Demande de révision judiciaire

Un juge de la Cour du Banc de la Reine a rejeté la demande de révision judiciaire formulée par le syndicat, faisant remarquer que le syndicat devait démontrer qu'il avait acquis les droits de négociation relatifs à DE. La section locale 1555 du syndicat n'avait jamais été accréditée comme agent de négociation des employés de DE. De plus, la Commission avait examiné la documentation pertinente et conclu qu'il n'y avait pas d'entente volontaire de reconnaissance entre ces parties. La Commission a pris une décision raisonnable lorsqu'elle a conclu que la section locale 1555 n'avait pas acquis de droits de négociation relatifs à DE et, par conséquent, n'avait pas de fondement pour réclamer les droits de successeur de DSM. Le syndicat a porté l'affaire à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

Décision de la Cour d'appel

À la Cour d'appel, le syndicat a prétendu que le juge de la révision avait fait une erreur en ne concluant pas que la Commission avait une interprétation déraisonnable des éléments probants documentaires appuyant une entente volontaire de reconnaissance. La question, a dit la Cour d'appel, est de savoir si le juge avait déterminé et appliqué correctement la norme de la révision, soit l'aspect raisonnable, dans le sens « de la justification de la décision et de la transparence et l'intelligibilité » du processus décisionnel. Ici, le juge chargé de la révision a relevé la norme adéquate pertinente. En outre, le juge n'avait pas erré en concluant que l'interprétation de la Commission au regard des documents pertinents était raisonnable et que ceux-ci n'établissaient pas qu'il y avait une entente volontaire de reconnaissance avec DE et dont le syndicat aurait pu se servir afin de réclamer les droits de négociation pour les employés du successeur, DSM. L'appel du syndicat a été rejeté.

VIII – Tableaux récapitulatifs de toutes cause traités par la Commission

Loi sur les relations industrielles

1 avril, 2016 – 31 mars, 2017

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Cause présentés	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	8	19	27	14	3	4	21	6
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	3	4	2	1	1	4	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	4	--	4	4	--	--	4	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	1	2	1	--	1	2	--
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	1	1	--	--	1	1	--
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande diverses (art. 22, 35, 131)	7	4	11	4	5	1	10	1
Plainte concernant d'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	4	6	10	1	1	7	9	1
Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	1	--	1	--	--	--	--	1
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de revocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	1	1	1	--	--	1	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	28	35	63	27	10	15	52	11

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

April 1, 2016 - March 31, 2017

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Cause présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	2	--	2	--	2	--	2	--
Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	--	1	1	--	--	1	--
Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	1	-	1	1	--	--	1	--
Plaintes aux termes de l'art. 19	4	2	6	--	1	3	4	2
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	1	--	--	--	--	1
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage	--	2	2	2	--	--	2	--
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	3	3	2	--	1	3	--
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur	--	2	2	2	--	--	2	--
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)	1	1	2	1	1	--	2	--
Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	1	1	--	1	--	1	--
Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage	1	--	1	1	--	--	1	--
Total	10	14	24	12	5	4	21	3

Loi sur les normes d'emploi

1 avril 2016 – 31 mars 2017

Cause	Causes reporter de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes						Causes Traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Confirmée	Réglée	Annulée	Modifiée	Retirée	Rejetée		
Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	3	9	12	--	5	--	--	3	--	8	4
Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	1	--	1	--	1	--	--	--	--	1	--
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audition de justification (art. 75)	1	3	4	--	3	--	--	1	--	4	--
Total	5	12	17	--	9	--	--	4	--	13	4

Loi sur les prestations de pension

1 avril 2016 – 31 mars 2017

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présenté	Total	Traitement des causes					Causes Traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Confirmée	Annulée	Modifiée	Renvoyé pour complément d'enquête	Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audition de justification (art. 77.1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Loi sur les droits de la personne

1 avril 2016 – 31 mars 2017

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	2	3	1	--	1	1	1	2
Total	1	2	3	1	--	1	1	1	2

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2016 – 31 mars 2017

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)	2	3	5	--	--	--	--	--	5
Total	2	3	5	--	--	--	--	--	5

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*.