
Commission du travail et de l'emploi

**RAPPORT ANNUEL
2020-2021**





Commission du travail et de l'emploi
Rapport annuel 2020-2021

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-2856-3 (version imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-2858-7 (version PDF française)
ISBN 978-1-4605-2857-0 (version PDF anglaise)

ISSN 1206-2715 (version imprimée bilingue)

13584 | 2021.12 | imprimé au Nouveau-Brunswick



LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT

Du ministre à la lieutenant-gouverneure
Son Honneur l'honorable Brenda L. Murphy
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, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

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



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

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

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 26^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, conformément à l'article 15 de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

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



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



Table des matières

Introduction	1
Énoncé de mission	3
Message du président	4
Composition de la Commission du travail et de l'emploi	6
Organigramme	7
Administration	8
Résumés de décisions types	10
Tableaux récapitulatifs de toutes cause traités par la Commission	17



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 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 audiences formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont

tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

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

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 25 conventions collectives qui touchent plus de 40 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

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

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

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

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

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

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



Énoncé de mission

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

- Appliquer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soin* en tenant des audiences 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 audiences 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 audience 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 audiences et rendre des décisions par écrit.
- Nommer des arbitres, en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, pour trancher les questions en litige rattachées à la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public.
- Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

Message du président

Je suis heureux de soumettre le 26^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

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*.

Étant donné que le gouvernement provincial a déclaré un état d'urgence en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, la Commission du travail et de l'emploi a dû déterminer la meilleure façon de mener des audiences. Avec le concours du personnel de la Commission, j'ai élaboré des directives pour les audiences, faisant des audiences virtuelles la procédure à suivre par défaut. Dans le cadre de ces directives, un processus a été établi selon lequel les parties doivent participer à des conférences préparatoires à l'audience de façon à ce que toutes les preuves soient échangées. Cela a été accompli de manière efficace en faisant des déclarations de témoignage anticipé ou des déclarations sous serment avec des documents mis en pièce jointe. Avant d'adopter ces directives, la Commission les a distribuées aux conseillers juridiques et aux représentants des parties qui comparaissent souvent devant elle. La Commission a ensuite organisé une réunion virtuelle pour répondre aux questions et obtenir de la rétroaction à cet égard. Ayant dirigé la majorité des conférences préparatoires à l'audience et des audiences, j'estime que les directives pour les audiences se sont avérées très utiles et efficaces. Au moment où la province trouve une voie vers un retour plus ou moins à la normale, j'espère que bon nombre des composantes de ces directives seront maintenues.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 81, 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'audiences par la Commission, pour un total de 28 jours d'audiences et 21 jours de conférence préparatoires à l'audience.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 87 cas, dont 15 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 cinq (5) conciliateurs, deux (2) demandes de nomination d'une commission de conciliation, et une (1) demande de nomination d'un commissaire.

La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont pris en compte. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à une telle demande. Il n'y a pas eu d'affaire entendue par un comité de trois membres au cours de l'exercice financier en question.

La Commission vise à s'assurer que le recours aux procédures préalables à l'audience et aux procédures de gestions de cas est utilisé de façon optimale, que les jours d'audience sont limités au minimum, que les audiences 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,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. P. L. Filliter', written over a light grey rectangular background.

George P.L. Filliter, c.r.

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

Président

George P.L. Filliter, c.r.

Président Suppléant

Geoffrey L. Bladon

Vice-Président(e)s

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

Annie Daneault (Grand-Sault)

John McEvoy, c.r. (Fredericton)

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

Elizabeth MacPherson (Grand Barachois)

J. Kitty Maurey (Fredericton)

Marylène Pilote, c.r. (Edmundston)**

Membres représentant les intérêts des employeurs

Stephen Beateay (Saint John)

Gloria Clark (Saint John)

Gerald Cluney (Moncton)

William Dixon (Moncton)

Jean-Guy Lirette (Shediac)***

Marco Gagnon (Grand-Sault)

Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)

Richard MacMillan (St. Stephen)

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)

Gary Ritchie (Fredericton)

Marie-Ange Losier (Beresford)

Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Cheffe administrative

Lise Landry

Conseillère juridique

Isabelle Bélanger-Brown

Shijia Yu****

Personnel administratif

Andrea Mazerolle

Debbie Allain

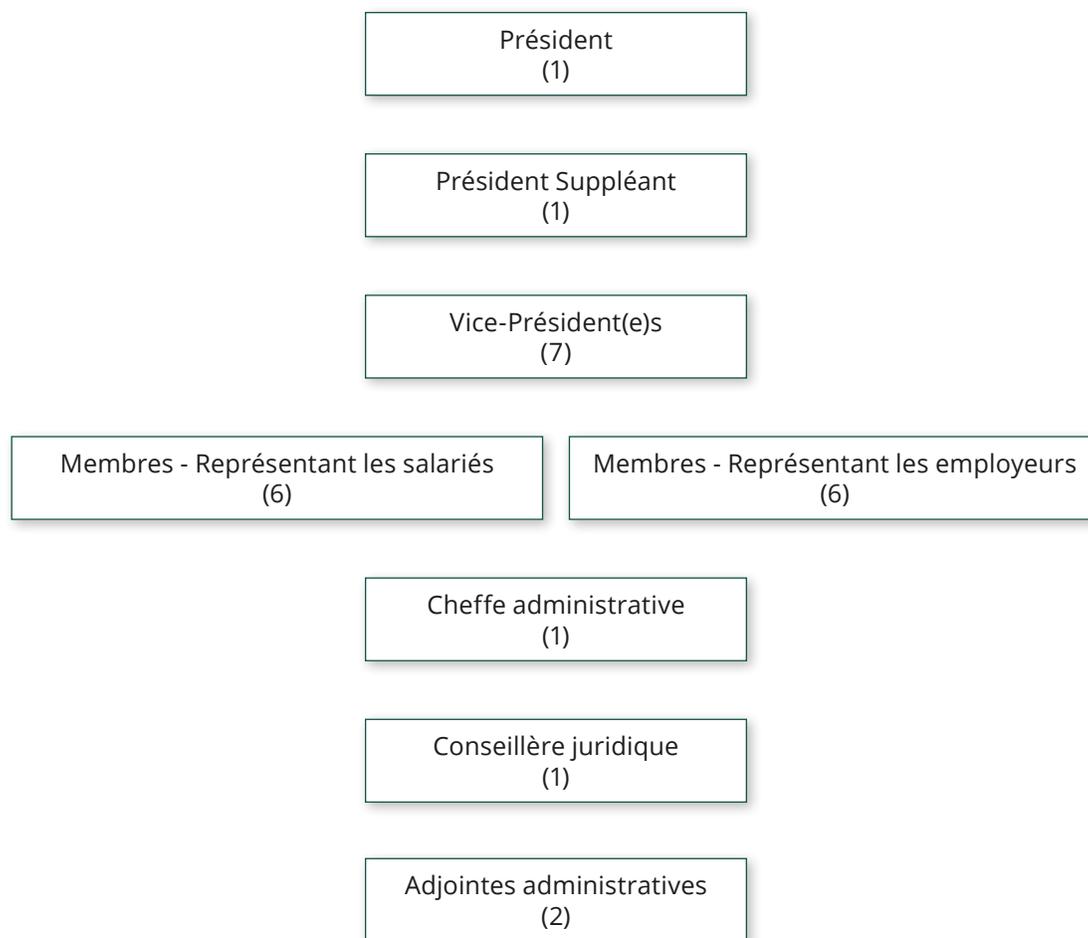
* Le mandat de Maître Bruce a pris fin le 31 mai 2020, et son mandat n'avait pas été renouvelé à la fin de l'exercice financier.

** Maître Pilote a démissionné en février 2021 après avoir été nommée à la Cour du Banc de la Reine.

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

**** Maître Yu a remplacé Madame Bélanger-Brown dès le 16 février 2021.

Organigramme



Administration

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs vice-présidents à temps partiel et des membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de cinq ans pour le Président, et trois ans pour les vice-présidents et membres représentant des employeurs et employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'audience 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, 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 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'audience. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audience, 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'audience. 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'audience.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses audiences formelles soit dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province, ou, depuis la pandémie de COVID-19, virtuellement à l'aide de la plateforme Zoom. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 54 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audience formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Cent quatre-vingts causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2019-2020) et 81 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 261 causes. La Commission en ayant réglé 87 pendant l'année, 173 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'audience	Nombre de jours de pré-conférence	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>	30	36	10	9	9	47	18
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	27	27	16	7	4	23	31
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	6	15	2	3	2	14	7
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	4	3	0	2	0	3	4
<i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi de 2009 sur l'équité</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	113	0	0	0	0	0	113
Total	180	81	28	21	15	87	173

NOMBRE DE JOURS D'AUDIENCE

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
28	0	28

BUDGET 2020-2021

Primaire	Prévu	Réel
3 - Services Personnel - Paie, bénéfice, indemnité journalier	560 926	474 816
4 - Autres Services - frais de fonctionnement	77 200	55 492
5 - Fournitures et Approvisionnements	13 800	(15 875)
6 - Biens et Équipements	0	(5 496)
Total	651 926	551 679

Résumés de décisions types

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

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

L'obligation de négocier de bonne foi est déclenchée par un avis de négociation valide.

Bureau des commissaires de la police de Saint John c. Association de la police de Saint John, IR-007-20, 2 octobre 2020

Le demandeur, le Bureau des commissaires de la police de Saint John, employait des membres du service de police de Saint John qui étaient représentés par le syndicat de l'Association de la police de Saint John. L'employeur demandeur et le syndicat étaient liés par une convention collective qui devait prendre fin le 31 décembre 2019. À la mi-octobre 2019, le syndicat a avisé l'employeur qu'ils allaient commencer les négociations pour renouveler la convention collective. Les parties se sont rencontrées au début de 2020, mais n'ont pas pu s'entendre, même avec l'aide d'un conciliateur. L'employeur a déposé une plainte devant la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'art. 34 de la *Loi sur les relations industrielles*, alléguant que le syndicat n'avait pas négocié de bonne foi. L'employeur était d'avis que le syndicat avait fait preuve d'intransigeance et qu'il n'avait pas fait un véritable effort pour étudier ses propositions ou pour chercher un juste milieu. Au cours d'une conférence préparatoire convoquée par la Commission, l'employeur a fait valoir que sa plainte contre le syndicat devrait être axée sur les actions du syndicat lors des négociations qui se sont déroulées au début de 2020. Le syndicat a toutefois soutenu que pour trancher la question de la négociation de bonne foi, la Commission devait tenir compte des événements qui se sont produits avant l'émission de l'avis de négociation en octobre 2019. Le syndicat a notamment fait valoir qu'il fallait aussi tenir compte de la rencontre tenue en septembre 2019 entre les négociateurs en chef des parties, ainsi que des rencontres du Comité du processus de promotion tenues en 2018 et 2019. La Commission a décidé de traiter ce litige en matière de preuves comme une question préliminaire afin de faciliter la mise au rôle de la plainte déposée par l'employeur.

Lors de la rencontre de septembre 2019 entre les négociateurs en chef des parties, l'employeur a suggéré que la convention collective actuelle soit prolongée d'un an. Le syndicat a interprété cette suggestion comme une preuve de négociation collective, ce qui était pertinent à la plainte de l'employeur. La Commission a toutefois observé que la plainte de l'employeur était fondée sur les rencontres entre les parties tenues au début de 2020 et a statué que la rencontre de septembre 2019 n'était pas pertinente aux allégations que l'employeur avait formulées dans sa plainte. De plus, si le syndicat croyait qu'une entente pour prolonger d'un an la convention collective actuelle avait été conclue lors des négociations de septembre 2019, il n'y aurait eu aucune raison pour qu'il émette l'avis de négocier en octobre 2019. En ce qui concerne le Comité du processus de promotion, il avait été établi par les parties pour déterminer le processus de promotion du renouvellement de la convention collective. Les réunions du Comité étaient essentiellement des réunions patronales-syndicales destinées à améliorer les relations entre les parties. Le Comité avait pour mandat de formuler des recommandations concernant un processus de promotion. Il n'avait aucun pouvoir décisionnel, et ses réunions ne constituaient donc pas des séances de négociation collective. Par conséquent, les réunions du Comité sur le processus de promotion n'étaient pas pertinentes pour trancher la plainte pour défaut de négocier de bonne foi formulée par l'employeur contre le syndicat. Les commissions des relations de travail et les tribunaux ont reconnu que l'obligation légale de négocier de bonne foi est déclenchée par un avis de négociation qui, en l'espèce, a été émis en octobre 2019. La Commission a conclu que le syndicat ne serait pas autorisé à invoquer des discussions ou des réunions tenues avant cette date, car celles-ci n'étaient pas pertinentes à la plainte de l'employeur, qui se fondait sur la conduite du syndicat lors des négociations tenues au début de 2020.

L'obligation de négocier de bonne foi signifie que chaque partie doit étudier les propositions de l'autre partie à la recherche d'un juste milieu.

Bureau des commissaires de la police de Saint John c. Association de la police de Saint John, IR-007-20, 2 décembre 2020

Le plaignant, le Bureau des commissaires de la police de Saint John, était réputé être l'employeur des membres du service de police de Saint John. Le syndicat, l'Association de la police de Saint John, était l'agent

négociateur accrédité de tous les agents de police de Saint John d'un grade inférieur à celui de sergent-chef. L'employeur plaignant et le syndicat intimé étaient parties à une convention collective qui a expiré à la fin de 2019. La Ville de Saint John avait récemment approuvé une politique d'indexation des salaires que l'employeur avait adoptée. En janvier 2020, les parties se sont rencontrées pour que chacune puisse évaluer les propositions de l'autre partie, mais la rencontre s'est vite terminée dans une impasse. Même si les propositions de l'employeur n'incluaient pas encore le salaire, le syndicat a présumé que la nouvelle politique d'indexation des salaires constituerait un obstacle et, sans recueillir de renseignements pertinents sur le salaire, il a simplement rejeté les propositions de l'employeur. En février 2020, une tentative de conciliation a échoué, puisque les parties ont toutes deux refusé de modifier leurs propositions. Au début de mars 2020, le syndicat a demandé à la province de constituer un conseil d'arbitrage, mais cette demande a été rejetée comme étant prématurée. Le syndicat a réitéré la demande d'arbitrage, après quoi l'employeur s'est plaint au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail que le syndicat n'avait pas fait tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective, comme l'exige l'art. 34 de la *Loi sur les relations industrielles*. Le ministre a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a fait remarquer que l'obligation de négocier de bonne foi comporte à la fois un élément subjectif et un élément objectif. La dimension subjective exige que la conduite des deux parties permette de penser que celles-ci sont résolues à négocier de bonne foi. Objectivement, les parties doivent faire tous les efforts raisonnables pour parvenir à une entente qui respecte une norme de discussion rationnelle et éclairée. Il doit y avoir une tentative sincère de résoudre les questions en litige. À tout le moins, chaque partie doit examiner les propositions de l'autre partie, obtenir suffisamment de renseignements pour les évaluer et chercher à trouver un juste milieu. Dans le cas présent, il n'y a eu aucune discussion éclairée ou rationnelle au sujet des propositions de l'employeur. Le syndicat n'a pas véritablement tenté de résoudre les questions en litige ni même de chercher un éventuel juste milieu. Le syndicat avait plutôt présumé que la politique d'indexation des salaires constituerait un obstacle et avait rejeté les propositions de l'employeur sans recueillir de renseignements pertinents sur le salaire. La Commission a déclaré que le syndicat n'avait pas négocié de bonne foi, contrairement à l'art. 34 de la *Loi sur les relations industrielles*, et a ordonné aux parties de se rencontrer et de faire tout effort raisonnable pour

conclure une convention collective. Les parties ont reçu instruction de recourir aux services d'un médiateur pour faciliter la négociation collective.

Une superviseure de la paie et des avantages sociaux est exclue de l'unité de négociation en raison d'un conflit d'intérêts.

Ville de Miramichi c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3863, IR-035-19, 26 juin 2020

La demanderesse, la Ville de Miramichi, comptait un poste de superviseur de la paie et des avantages sociaux, lequel faisait partie d'une unité de négociation représentée par la section locale 3863 du Syndicat canadien de la fonction publique. La titulaire du poste avait été secrétaire, puis commis à la paie, puis agente de la paie et des avantages sociaux et enfin superviseure de la paie et des avantages sociaux. Au moment où elle était devenue superviseure de la paie et des avantages sociaux, les responsabilités clés et les qualifications minimales pour le poste avaient considérablement augmenté. Dans le cadre de cette augmentation, la titulaire était devenue responsable de la formation et de la supervision de la secrétaire aux ressources humaines, qui aidait avec des tâches liées à la paie. À titre de superviseure, la titulaire avait également accès aux renseignements sur la paie de quelque 200 employés, y compris le personnel de gestion. Elle connaissait leur salaire, leurs droits relatifs aux congés de maladie et aux vacances, leurs conditions médicales et les détails de leurs prestations d'invalidité de longue durée. De plus, lorsqu'il y avait un différend lié à la paie, la superviseure de la paie et des avantages sociaux interprétait la convention collective en adoptant le point de vue de l'employeur. La ville de Miramichi a présenté une demande à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'art. 22 de la *Loi sur les relations industrielles* pour exclure de l'unité de négociation le poste de superviseur de la paie et des avantages sociaux au motif qu'il comportait des fonctions de gestion et l'accès à des renseignements confidentiels, ce qui pouvait entraîner des conflits d'intérêts.

L'article 1 de la *Loi sur les relations industrielles* exclut de la définition de « salarié » un gérant ou une personne qui est employé à titre confidentiel relativement aux relations de travail. En ce qui concerne les fonctions de gestion, la superviseure de la paie et des avantages sociaux donnait des directives à la secrétaire aux ressources humaines, répondait à ses questions concernant la paie et vérifiait son travail. Une telle supervision ne constituait pas une fonction de gestion, car elle occupait peu de temps et n'avait aucune incidence sur la vie économique de la secrétaire aux ressources humaines, qui était la seule

subalterne de la superviseure. En ce qui concerne le poste à titre confidentiel, il existe un critère à trois volets pour exclure le poste d'une unité de négociation : (1) les renseignements confidentiels doivent être liés aux relations de travail, (2) la divulgation des renseignements doit porter préjudice à l'employeur et (3) la personne doit exercer des fonctions comportant des renseignements confidentiels sur une base régulière plutôt qu'occasionnelle. En l'espèce, l'employeur pourrait satisfaire aux deuxième et troisième volets du critère. Toutefois, le premier volet n'a pas été respecté parce que la superviseure de la paie et des avantages sociaux détenait des renseignements confidentiels en lien avec la paie, mais qui n'avaient aucune incidence directe sur la négociation collective. La possession de tels renseignements sur la paie ne pouvait justifier le déni du droit fondé conféré par la *Charte* d'appartenir à un syndicat et de participer à ses activités. Il y avait toutefois un problème en matière de conflits d'intérêts. Il était fréquent que des désaccords surgissent sur des questions comme le droit d'un employé à une rémunération accrue pour des heures supplémentaires. En effet, la superviseure de la paie et des avantages sociaux a consacré environ la moitié de son temps à régler de tels différends. Dans le cadre de ces négociations, elle interprétait la convention collective de manière à faire valoir la position de l'employeur. La superviseure de la paie et des avantages sociaux ne se contentait pas de mentionner la disposition applicable de la convention collective. Elle prenait régulièrement des décisions en adoptant le point de vue de l'employeur, lesquelles affectaient le bien-être économique et les conditions d'emploi des employés. Le conflit d'intérêts était évident et intenable : la superviseure de la paie et des avantages sociaux, membre de l'unité de négociation, défendait la position de la direction lorsqu'il s'agissait de régler les différends entre l'employeur et les membres du syndicat. Par conséquent, la Commission a ordonné que le poste de superviseur de la paie et des avantages sociaux soit exclu de l'unité de négociation.

La Commission invoque le concept d'attournement pour régler une question de compétence.

Brink's Canada Ltd. c. Fraternité internationale des teamsters, chauffeurs, hommes d'entrepôt et aides d'Amérique, section locale 927, IR-025-20, 28 septembre 2020

Le demandeur, Brinks Canada, assure le transport sécuritaire de biens de valeur à partir de 40 endroits partout au Canada. Au Nouveau-Brunswick, l'entreprise dispose de bureaux à Moncton, Saint John et Fredericton, avec 23 employés représentés par le syndicat intimé, la Fraternité internationale des

teamsters, chauffeurs, hommes d'entrepôt et aides d'Amérique, section locale 927. Dès 1970, le syndicat ou son prédécesseur avait été accrédité en vertu de la loi du Nouveau-Brunswick par le prédécesseur de la Commission du travail et de l'emploi pour représenter les employés dans trois unités de négociation. En 1993, le demandeur et le syndicat ont conclu une convention collective qui s'appliquait aux trois unités de négociation du Nouveau-Brunswick ainsi qu'à l'unité de négociation de l'Île-du-Prince-Édouard. Cette convention collective comprenait une clause stipulant que les conventions seraient négociées conformément aux procédures du *Code canadien du travail*. Au cours des années qui ont suivi, une série de conventions collectives ont été négociées, selon lesquelles le *Code canadien du travail* était la loi applicable. La dernière convention collective est parvenue à échéance à la fin de 2019. Au début de 2020, le syndicat a signifié un avis de négocier à l'employeur demandeur. Durant les négociations qui ont suivi, un conciliateur puis un médiateur ont été nommés par le ministre fédéral du Travail en vertu du *Code canadien du travail*. En août 2020, le syndicat a remis à l'employeur un avis d'intention de déclencher une grève à la mi-septembre. En réponse, l'employeur a présenté cette demande à la Commission du travail et de l'emploi afin de déterminer si le vote de grève du syndicat était conforme aux exigences de la *Loi sur les relations industrielles* provinciale. Le syndicat a fait valoir que la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick n'avait pas compétence pour traiter la demande de l'employeur, car la relation de négociation entre les parties était régie par le *Code canadien du travail* et non par la loi provinciale.

La Commission a fait remarquer que les conventions collectives entre les parties stipulaient que leur relation, y compris les procédures de règlement des différends, serait régie par le *Code canadien du travail*. De plus, dans les conventions collectives conclues après 1993, les parties avaient incorporé des parties du *Code* pour traiter des questions telles que la santé et la sécurité. Au cours de la dernière ronde de négociations, l'employeur a proposé l'introduction de dispositions sur les congés pour raisons personnelles qui coïncidaient avec le *Code canadien du travail*. En outre, l'employeur ne s'est pas opposé à la nomination d'un conciliateur et d'un médiateur par le ministre fédéral du Travail en vertu des dispositions du *Code*. Dans ce cas, la Commission a appliqué le principe juridique de l'attournement. Une partie qui s'attourne ou se soumet à une juridiction législative ne peut pas s'opposer ultérieurement à cette juridiction. En l'espèce, dans leurs conventions collectives depuis 1993, les parties ont invoqué ou soumis des arguments en faveur de l'utilisation du *Code canadien du travail* aux fins de la négociation collective et du règlement des différends. Par conséquent, tout

différend quant à la validité du vote de grève du syndicat devait être réglé conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, à l'égard duquel la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick n'avait pas compétence. Pour cette raison, la Commission a refusé d'entendre la demande de l'employeur.

La Commission soumet l'affaire à l'arbitrage afin de conclure une première convention collective entre les parties.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5375 c. Manoir de la Sagesse Inc., IR-026-20, 1^{er} décembre 2020

En 2018, le syndicat demandeur, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5375, a été accrédité comme agent négociateur d'un groupe d'employés qui travaillaient pour l'intimé, l'exploitant d'un établissement de soins spécialisés à Campbellton. Peu après l'accréditation, le syndicat a donné avis de négocier à l'employeur. Dans les 6 mois qui ont suivi, le syndicat a communiqué avec l'employeur 17 fois par lettres, courriels et messages vocaux, mais n'a reçu aucune réponse. Les parties se sont finalement rencontrées pour des négociations en novembre 2018 et un an plus tard en octobre 2019. À ces occasions, le syndicat a présenté un projet de convention collective et une proposition de régime de retraite, mais l'employeur a indiqué qu'il n'avait rien à offrir. À l'été 2020, les parties se sont rencontrées sur une période de cinq jours avec l'aide d'un conciliateur. L'employeur a soutenu que les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* étaient suffisantes en ce qui concerne les salaires et a refusé de fournir au syndicat des renseignements utiles sur des questions comme sa situation financière. Le conciliateur a déclaré que les deux parties se trouvaient dans une impasse. À la demande du syndicat, en vertu de l'art. 36.1 de la *Loi sur les relations industrielles*, le ministre a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi pour un arbitrage de première convention collective.

L'article 36.1 de la *Loi* autorise la Commission à renvoyer une question à l'arbitrage de première convention dans les cas suivants : a) l'employeur a refusé de reconnaître l'autorité d'un agent négociateur; b) une partie a refusé de faire des compromis; c) une partie n'a pas fait d'efforts raisonnables pour conclure une première convention collective; d) toute autre condition pertinente. Ici, les quatre facteurs avaient été respectés. L'employeur n'a pas reconnu le pouvoir de négociation du syndicat lorsqu'il n'a pas répondu à ses communications et à ses demandes de renseignements. L'employeur a refusé de faire des compromis en insistant sans justification sur le caractère suffisant de la *Loi sur les normes d'emploi* en ce qui concerne les questions

salariales. Cette position a également démontré que l'employeur n'avait pas fait d'efforts raisonnables pour conclure une première convention collective. De plus, en raison de la conduite de l'employeur, deux ans et demi s'étaient écoulés sans qu'aucune première convention collective n'ait été signée. L'employeur s'était livré à des négociations « superficielles », en contravention à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans ces circonstances, la Commission a décidé que l'affaire devait être renvoyée à l'arbitrage afin de conclure une première convention collective entre les parties.

**LOI RELATIVE AUX
RELATIONS DE
TRAVAIL DANS LES
SERVICES PUBLICS**

La Commission refuse de créer une unité de négociation distincte pour les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés.

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2717 c. Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252, PS-012-19, 8 janvier 2021

En juin 2019, le syndicat demandeur, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2717, a présenté, en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une demande d'accréditation auprès de la Commission du travail et de l'emploi à titre d'agent négociateur des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) employés par la province intimée au sein de plusieurs organismes du secteur de la santé. En 1970, l'intervenant, la section locale 1252 du Syndicat canadien de la fonction publique, avait été accrédité pour représenter trois groupes d'employés du gouvernement provincial, dont le groupe des services aux malades. Ce groupe comprenait désormais quelque 2 000 IAA, bien que ceux-ci étaient connus jusqu'en 2002 sous l'appellation d'infirmières et d'infirmiers auxiliaires immatriculés. À un moment donné, les IAA étaient considérés comme des travailleurs de soutien. Toutefois, le poste a évolué au point où les IAA ont assumé la responsabilité des soins directs aux patients, un peu comme les infirmières et infirmiers autorisés. Les IAA qui appuyaient le syndicat demandeur voulaient que cette responsabilité accrue soit reconnue par de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Ils étaient également préoccupés par des problèmes précis, comme la pénurie de personnel et la violence en milieu de travail, à l'égard desquels, selon eux, leur syndicat actuel, la section

locale 1252 du SCFP, n'avait pas fourni un soutien adéquat. La province, à titre d'employeur, et le syndicat actuel, la section locale 1252 du SCFP, se sont tous deux opposés à la demande visant à fragmenter l'unité de négociation établie de quelque 3 800 employés en créant une unité pour les IAA, qui aurait alors été représentée par le syndicat demandeur, la section locale 2717 du SCFP.

La Commission a indiqué qu'elle avait élaboré et appliqué de façon uniforme un critère pour déterminer si une profession particulière, comme les IAA, devrait être intégrée à une unité de négociation plus grande. Il incombe au syndicat demandeur d'établir qu'il existe des raisons importantes qui démontrent que le statu quo n'a pas fonctionné et que la meilleure option est que les employés touchés forment leur propre unité de négociation. Dans ce cas-ci, le syndicat demandeur avait établi que le champ de pratique professionnelle des IAA avait beaucoup évolué. Ils font maintenant partie d'une équipe de soins et assument des tâches comme les évaluations physiques, les injections intraveineuses et l'administration de médicaments pour les patients stables, tandis que les infirmières et infirmiers autorisés s'occupent des patients instables. Toutefois, l'évolution de leurs rôles ne signifiait pas que les IAA devaient appartenir à un groupe professionnel différent ou disposer d'une unité de négociation différente. La preuve a démontré que le syndicat demandeur craignait que les membres du groupe des services aux malades, qui comprend les IAA, soient regroupés à des fins de négociation avec deux autres groupes professionnels qui ne dispensent pas de soins médicaux directs. Pourtant, la preuve du demandeur n'a pas démontré que les IAA ne partageaient plus une communauté d'intérêts avec les autres professions du groupe des services aux patients. De plus, le témoignage du demandeur, selon lequel le syndicat actuel ne comprenait pas ou ne représentait pas les IAA, était faible. Ce syndicat, la section locale 1252 du SCFP, avait au contraire consacré beaucoup de temps et d'efforts pour que l'employeur reconnaisse et rémunère les IAA à la hauteur de la portée élargie de leur pratique professionnelle. En outre, la preuve a révélé que le syndicat actuel participait activement aux mesures visant à contrer la violence en milieu de travail et les pénuries de personnel. Compte tenu de la preuve présentée, la Commission a jugé que le syndicat actuel, la section locale 1252 du SCFP, représentait efficacement les intérêts des IAA. Les IAA avaient bénéficié du pouvoir de négociation d'une grande unité de négociation. S'ils formaient une unité de négociation distincte, les IAA auraient peu de pouvoir. La fragmentation provoquée par la création d'une unité de négociation distincte pour les IAA aurait également une incidence considérable sur l'unité de négociation du groupe des

services aux malades, car celle-ci perdrait plus de la moitié de ses membres. La Commission a rejeté la demande d'accréditation d'une unité de négociation distincte pour les IAA.

La pandémie illustre bien comment la Commission utilise son pouvoir de réexaminer une décision antérieure.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190 c. Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor, PS-018-20, 25 mars 2021

En novembre 2019, le demandeur, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190, a déposé une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi en alléguant que l'employeur défendeur, la province du Nouveau-Brunswick, avait interféré avec la représentation des employés par le syndicat en contravention de l'art. 7(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. La plainte portait sur la question de savoir si le syndicat pouvait tenir un vote de grève par voie électronique. En janvier 2020, la Commission a rendu sa décision sur la plainte, dans laquelle elle indiquait que le vote de grève ne pouvait pas être effectué par voie électronique, car les lois et règlements applicables indiquaient qu'un vote de grève devait être effectué au moyen d'urnes traditionnelles ou par voie postale. Essentiellement, la Commission ne pouvait modifier la loi pour permettre le vote électronique, même si cela était conforme à la loi en substance. Le 19 mars 2020, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déclaré l'état d'urgence en réponse à la pandémie de COVID-19. Les restrictions de voyage signifiaient que le vote de grève ne pouvait plus être tenu en personne au moyen d'urnes traditionnelles. Le syndicat a présenté une demande de réexamen à la Commission en vertu de l'art. 23 de la *Loi* pour substituer le vote électronique au vote traditionnel en personne. La province, à titre d'employeur, a refusé la demande au motif que le vote de grève pouvait être tenu par voie postale.

L'article 23 de la *Loi* permet à la Commission de modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Dans l'exercice de ce vaste pouvoir de réexamen, la Commission doit tenir compte de la valeur concurrente de l'irrévocabilité de ses décisions en raison de la confiance que les parties accordent à celles-ci. Par conséquent, la Commission n'exercera ses pouvoirs de réexamen que si (1) une partie souhaite présenter de nouveaux éléments de preuve qui n'étaient pas disponibles auparavant et qui auraient vraisemblablement une incidence sur l'issue de l'affaire; (2) une partie a l'intention de présenter des observations qu'elle n'a pas eu l'occasion de soulever à

l'audience initiale; ou (3) il existe des motifs juridiques ou stratégiques qui modifieraient la décision faisant l'objet d'un réexamen. De plus, la Commission peut tenir compte des répercussions que sa décision de réexamen pourrait avoir au-delà des circonstances immédiates. En l'espèce, les éléments du critère de réexamen ont été respectés. Premièrement, l'état d'urgence était une nouvelle preuve qui n'était pas disponible auparavant et qui modifierait vraisemblablement l'issue de l'affaire. Deuxièmement, ce sujet n'avait pas été abordé à l'audience initiale. Troisièmement, la décision initiale de la Commission nuirait au droit de grève, qui est important pour la négociation collective et la politique publique sur les bonnes relations de travail. La pandémie a empêché le syndicat de tenir un vote de grève en personne. La procédure de vote par la poste aurait été extrêmement fastidieuse, compte tenu notamment du fait que le syndicat comptait 2 000 membres répartis à travers la province. La preuve a démontré qu'un vote de grève par téléphone et par voie électronique assurerait un scrutin secret et entraînerait probablement un plus grand taux de participation. De plus, même si le système de réglementation prévoyait un vote traditionnel en personne ou par voie postale, il n'interdisait pas un vote par voie électronique. Les circonstances de la présente affaire représentent un exemple classique où les pouvoirs de réexamen de la Commission étaient justifiés. La Commission a déclaré lors du réexamen de sa décision antérieure que le syndicat pourrait tenir un vote de grève par voie téléphonique et électronique pendant la durée de la pandémie de COVID.

La Commission confirme la reclassification d'un poste par l'employeur à la buanderie provinciale.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190 c. Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor, PS-012-20, 16 mars 2021

Le demandeur, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190, représentait une unité de négociation composée d'employés qui travaillaient pour la province à la buanderie de Saint John, qui fournit des services de buanderie aux hôpitaux, aux cliniques et aux foyers de soins partout au Nouveau-Brunswick. L'un des postes de l'unité de négociation était désigné par le titre de magasinier 1. En 2019, l'employeur a reclassifié ce poste sous celui de préposé à la lessive propre. La reclassification signifiait que le poste serait transféré à une unité de négociation différente de celle de la buanderie, qui était représentée par la section locale 1251 du SCFP. Le syndicat demandeur, la section locale 1190 du SCFP, a présenté une demande à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'art. 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pour déterminer si le poste de magasinier 1,

qui faisait partie de l'unité de négociation de la section locale 1190, aurait dû être reclassifié au poste de préposé à la lessive propre et placé dans l'unité de négociation de la section locale 1251.

La Commission a reconnu que l'employeur intimé avait le pouvoir légal de classer les postes. Le syndicat demandeur avait le fardeau d'établir que le poste n'aurait pas dû être reclassifié. Toutefois, à titre de preuve, il incombait à l'employeur de démontrer les raisons de la reclassification. En l'espèce, l'employeur a examiné les activités principales du poste et a conclu qu'elles étaient plus étroitement associées à celles d'un préposé à la lessive propre, qui s'acquitte de diverses tâches liées à la lessive qui a été lavée, qu'à celles d'un magasinier 1, qui s'occupe de la réception et de l'expédition des fournitures. De plus, la décision de l'employeur de reclassifier le poste a eu pour effet d'inclure celui-ci à d'autres postes à la buanderie, comme ceux de préposé aux services de buanderie, de superviseur des services de buanderie et de coordonnateur des services de buanderie. La Commission a déclaré qu'un poste reclassifié devrait être placé dans une unité de négociation où il y a une « communauté d'intérêts », comme en témoignent la nature du travail, les compétences des employés et l'interdépendance de leurs relations de travail. Dans le cas présent, le poste de préposé à la lessive propre faisait partie intégrante des services de buanderie, avec lesquels il partageait une communauté d'intérêts. La Commission a confirmé la reclassification du poste de magasinier 1 à celui de préposé à la lessive propre, lequel relèverait maintenant de l'unité de négociation représentée par la section locale 1251 du SCFP.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

La lettre de licenciement de l'employeur est invalide parce que celle-ci n'a pas fourni les motifs du congédiement.

Brown c. Intoplast Bags & Films Corp., ES-008-19, 19 octobre 2020

L'employé, Brown, a travaillé pour l'employeur pendant environ quatre ans à partir de mai 2015. En février 2017, l'employé a reçu une lettre d'avertissement de l'employeur concernant son absentéisme. Un an plus tard, en février 2018, il a reçu un avertissement final en raison de son absentéisme; cet avertissement indiquait que d'autres infractions mèneraient fort probablement au licenciement. En mars 2019, un incident s'est produit : une pancarte portant un message offensif a été placée sur le dos d'un superviseur. Au début d'avril, les parties ont discuté de l'incident de mars. Peu après, l'employé

a été licencié parce qu'il avait placé la pancarte sur le dos du superviseur. L'employeur a remis à l'employé une lettre de licenciement indiquant que la décision de le congédier était fondée sur leur discussion au sujet de l'incident de mars ainsi que sur la lettre de février 2018, dans laquelle il avait reçu un avertissement final. L'employé a déposé une plainte auprès du directeur des normes d'emploi en vertu de l'art. 30 de la *Loi sur les normes d'emploi* en alléguant qu'il avait été licencié sans motif et qu'il avait donc droit à une indemnité de préavis correspondant à deux semaines de paie. La plainte de l'employé a fait l'objet d'une enquête par un agent des normes d'emploi, qui a conclu que la lettre de licenciement était conforme à l'exigence de donner des motifs de licenciement étant donné qu'elle faisait référence à la lettre de février 2018 dans laquelle l'employé avait reçu un avertissement final. Par conséquent, le directeur des normes d'emploi a rejeté la plainte de l'employé. L'employé a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a noté qu'en vertu de l'art. 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*, le licenciement pour motif valable doit être fait par écrit et exposer les motifs du licenciement. Autrement, l'employeur doit donner à l'employé un préavis de licenciement. En l'espèce, l'employé avait été licencié par écrit, mais la lettre n'indiquait aucun motif suffisant pour le licenciement. Elle faisait référence à la rencontre des parties concernant l'incident du mois de mars, mais elle n'énonçait pas de conclusion quant à cette rencontre. Elle faisait référence à la lettre antérieure dans laquelle l'employé avait reçu un avertissement final, mais cet avertissement concernait l'absentéisme, alors que le motif de son congédiement découlait de l'incident de la pancarte offensive de mars 2019. L'employeur avait omis de se conformer à l'art. 30 de la *Loi*, car sa lettre de licenciement ne donnait pas à l'employé un motif de congédiement suffisamment explicite. De plus, il y avait un doute quant à l'authenticité du motif de congédiement fondé sur l'incident de la pancarte offensive. L'employé, qui était un homme noir, avait vécu du racisme au travail. L'incident de la pancarte offensive était un prétexte pour se débarrasser de lui. Fait important, l'employeur n'a pas fait témoigner le superviseur au dos duquel le message offensif avait été placé ou le directeur de production qui avait émis la lettre de licenciement. Ce manquement a donné lieu à une conclusion défavorable laissant entendre que leur témoignage n'aurait pas étayé la raison invoquée par l'employeur pour le licenciement. L'absence d'un motif authentique de congédiement était également contraire à l'art. 30 de la *Loi*. L'employé avait droit à une indemnité tenant lieu de préavis valide de licenciement pour

motif valable. La Commission a ordonné à l'employeur de verser 2 033,86 \$ à l'employé, soit l'équivalent de deux semaines de salaire plus une paie de vacances.

L'employeur peut déduire les cotisations d'assurance du salaire lorsque l'employé accepte ou reçoit un avantage économique évident.

Barton c. Nordia Inc., ES-004-20, 9 décembre 2020

En août 2018, l'employé plaignant a commencé à travailler pour l'employeur comme agent de centre d'appel. Au moment de son embauche, l'employé a été informé qu'après six mois d'emploi, il devait adhérer à un régime d'assurance collective offert par l'employeur et que la cotisation mensuelle au régime serait répartie également entre l'employé et l'employeur. L'employé souhaitait se retirer du régime, mais l'employeur et la compagnie d'assurance qui administrait le régime l'ont informé qu'il ne pouvait pas se retirer. Ses cotisations, qui étaient déduites de sa paie, s'élevaient à environ 27,00 \$ par mois. L'employé a déposé une plainte à la Direction des normes d'emploi en alléguant que les retenues sur sa rémunération à titre de cotisations au régime d'assurance collective de l'employeur n'étaient pas autorisées en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. L'affaire a fait l'objet d'une enquête, et l'employé a été avisé qu'il n'y avait eu aucune violation de la *Loi*. L'employé a demandé que l'affaire soit renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a fait remarquer qu'en vertu de la *Loi*, le terme « paie » s'entend notamment du salaire et des congés annuels payés, mais ne comprend pas les retenues qui peuvent légalement être effectuées par un employeur. Dans des décisions antérieures, la Commission avait conclu que des retenues sur la paie pouvaient être effectuées lorsque l'employé avait accepté ces retenues ou qu'il en avait tiré un avantage économique évident. De plus, il y avait eu un cas dans lequel la Commission avait autorisé la retenue de cotisations pour l'assurance-maladie. Dans la présente affaire, l'employé a convenu au moment de son embauche de participer au régime d'assurance collective obligatoire de l'employeur, ce qui constituait une condition d'emploi. Il croyait comprendre que la moitié de la cotisation au régime serait déduite de sa paie. De plus, l'employé avait présenté une demande de prestations pour soins dentaires, ce qui confirmait son accord au régime et la retenue des cotisations. Cette demande de prestations indiquait également que l'employé avait reçu un avantage clair du régime, ce qui justifiait la retenue des cotisations sur sa paie. La Commission a confirmé la décision du directeur des normes d'emploi.

Tableaux récapitulatifs de toutes cause traités par la Commission

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

1^{er} avril 2020 – 31 mars 2021

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	5	9	14	4	--	3	7	7
Demande de déclaration concernant un employeur commun	2	--	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	2	3	2	--	1	3	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	14	9	23	23	--	--	23	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	2	3	--	1	1	2	1
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	1	1	--	1	--	--	--
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande diverses (art. 22, 35, 131)	2	2	4	2	--	1	3	1
Plainte concernant d'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	4	1	5	--	1	1	2	3
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	1	1	2	1	--	1	2	--
Plainte concernant une distribution des tâches	--	6	6	--	--	--	--	6
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de revocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	3	3	3	--	--	3	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	30	36	66	35	3	10	47	18

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

1^{er} avril 2020 – 31 mars 2021

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	1	--	1	--	1	--	1	--
Demande de revocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	--	1	--	--	--	--	1
Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	4	3	7	1	--	--	1	6
Plaintes aux termes de l'art. 19	5	4	9	--	--	4	4	5
Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande aux termes de l'art. 31	2	4	6	--	1	--	1	5
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	5	4	9	4	--	--	4	5
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande de nomination d'un conciliateur (s. 47)	6	5	11	8	--	--	8	3
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (s. 49)	2	2	4	1	--	--	1	3
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	3	3	2	--	--	2	1
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	1	1	--	--	--	--	1
Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	1	--	1	--	--	--	--	1
Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage, s. 66	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	27	27	54	17	2	4	23	31

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

1^{er} avril 2020 – 31 mars 2021

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 de la directrice des Normes d'emploi	3	10	13	--	2	1	--	7	--	10	3
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	2	2	4	1	--	1	--	1	--	3	1
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audience de justification (art. 75)	1	3	4	--	1	--	--	--	--	1	3
Total	6	15	21	1	3	2	--	8	--	14	7

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

1^{er} avril 2020 – 31 mars 2021

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)	4	3	7	1	--	1	1	3	4
Total	4	3	7	1	--	1	1	3	4

LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS DANS LES FOYERS DE SOINS

1^{er} avril 2020 – 31 mars 2021

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)	113	--	113	--	--	--	--	--	113
Total	113	--	113	--	--	--	--	--	113

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