

Commission du travail et de l'emploi

RAPPORT ANNUEL | 2023-2024

Commission du travail et de l'emploi

RAPPORT ANNUEL 2023-2024

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

ISBN 978-1-4605-3928-6 (PDF: version anglaise)
ISBN 978-1-4605-3929-3 (PDF: version française)
ISBN 978-1-4605-3927-9 (PDF: version imprimée bilingue)
ISSN 1206-2715

Décembre 2024 Imprimée au Nouveau-Brunswick

LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT

Du ministre par intérim à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Louise Imbeault
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 2023 au 31 mars 2024.

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

Le ministre par intérim,



L'honorable Jean-Claude D'Amours

Du président au ministre par intérim

L'honorable Jean-Claude D'Amours

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

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 29^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, 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,



David A. Mombourquette

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Énoncé de mission	8
Message du président	9
Composition	11
Organigramme	12
Administration	13
Budget 2023-2024	15
Résumés de décisions types	16
Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission	27

INTRODUCTION

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

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'appliquer une loi en particulier. La Commission du travail et de l'emploi s'acquitte donc des tâches et des fonctions que lui confère la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*, et depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Depuis décembre 2001, la Commission est chargée de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et en juillet 2008, elle a reçu le mandat de s'occuper d'une procédure relative aux plaintes prévue dans la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*. Depuis mai 2009, la Commission applique également la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* et depuis avril 2010, elle est chargée de nommer des arbitres conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. En janvier 2023, la Commission a été chargée de certaines responsabilités sous la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*.

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.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les prestations de pension*, et la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*. 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*, de la *Loi sur les prestations de pension*, ou de la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*, 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* et la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*, 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 dix (10) 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 soins* 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*, la *Loi sur les prestations de pension*, et la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs* 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

J'ai l'honneur de soumettre le 29^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

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*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les prestations de pension*, la *Loi sur les droits de la personne*, la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*, la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* et la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*. 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*.

La Commission tient des audiences en personne à ses bureaux, et dans le cas de dossiers des droits de la personne et des normes d'emploi, à divers endroits dans la province. La Commission continue à tenir des conférences préparatoires à l'audience, et avec le consentement des parties, des audiences sur le fond, par le biais d'une plateforme vidéo. Les avocats estiment souvent que les audiences virtuelles sont plus efficaces et moins coûteuses pour leurs clients, en particulier lorsque les témoins se trouvent loin de Fredericton.

La Commission poursuit le dialogue avec les directions et les administrateurs responsables des diverses commissions, fédérales et provinciales, des relations de travail. La conférence annuelle s'est tenue en personne à l'Île-du-Prince-Édouard en septembre 2023. Ces discussions sont précieuses pour se tenir au courant de l'évolution des pratiques et des décisions des commissions de travail dans d'autres juridictions, dont plusieurs ont des lois similaires à celles du Nouveau-Brunswick.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier était de 155, soit une hausse de plus de 50% par rapport à l'exercice précédent. Les dossiers des droits de la personne, qui portent souvent sur des questions complexes et nécessitent de longues audiences, ont augmenté de façon très importante, passant de six nouveaux dossiers l'année précédente à 20 nouveaux dossiers au cours de cet exercice. Nous anticipons que le nombre de dossiers des droits de la personne va continuer à augmenter au cours du prochain exercice financier.

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 56 jours d'audiences et 63 conférences préparatoires à l'audience.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 127 cas, dont 26 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention dans le processus de négociation collective, y compris trois (3) demandes de nomination d'un conciliateur, et deux (2) demandes de nomination d'une commission de conciliation.

La décision de nommer ou non un comité de trois membres 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 y a eu une demande pour un comité de trois membres au cours de l'exercice financier et la Commission a accepté d'en nommer un.

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 participer aux séances de cours préparatoire au Barreau organisées par le Barreau du Nouveau-Brunswick. J'ai aussi animé un atelier en ligne portant sur l'adaptation des accidents au travail et des incapacités.

Je tiens à remercier tous les membres anciens et actuels pour leur importante contribution à la Commission. Trois nouveaux vice-présidents ont été nommés durant cet exercice financier.

Pour conclure, je remercie tout spécialement le personnel administratif et professionnel qui assurent à la Commission un fonctionnement efficace et effectif. La Commission ne pourrait pas remplir son mandat sans leur professionnalisme et leur dévouement.

Le président,

A handwritten signature in blue ink, reading "David A. Mombourquette". The signature is written in a cursive style with a large initial "D".

David A. Mombourquette

COMPOSITION

Président

David A. Mombourquette

Président suppléant

John P. McEvoy, c.r. (Fredericton)

Vice-président(e)s

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

Annie C. Daneault (Grand Sault)

Bernard T. LeBlanc (Grand-Digue)

Michael Marin, c.r. (Fredericton)

Sylvie Godin-Charest (Moncton)

Daniel Léger (Dieppe)¹

David Brown (Saint John)¹

Johanne Thériault Paulin (Beresford)¹

Membres représentant les intérêts des employeurs²

Stephen Beatteay (Saint John)

Gloria Clark (Saint John)

Marco Gagnon (Grand Falls)

William Dixon (Moncton)

Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)

Richard MacMillan (St. Stephen)

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)

Gary Ritchie (Fredericton)

Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Carl Flanagan (Grand-Digue)

Cheffe administrative

Lise Landry

Conseillère juridique

Shijia Yu

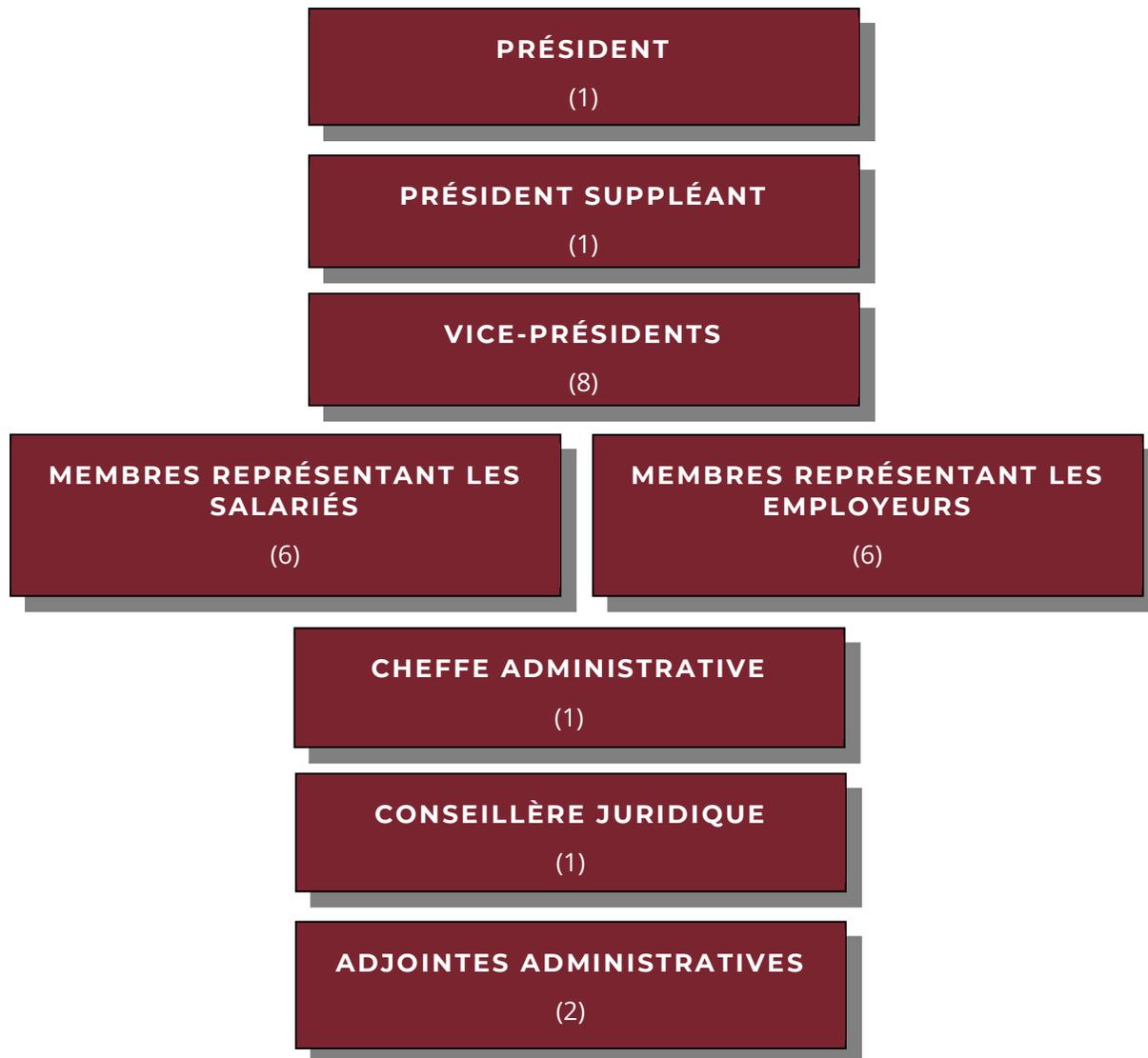
Personnel administratif

Jennifer Presley

Debbie Allain

-
1. Maître Léger, Maître Brown et Maître Thériault Paulin ont été nommés à compter du 7 décembre 2023, chacun pour un mandat de trois ans.
 2. Il y avait deux postes à pourvoir à la fin de la période visée du rapport.

ORGANIGRAMME



ADMINISTRATION

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs vice-présidents à temps partiel et des membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de cinq ans pour le Président, et trois ans pour les vice-présidents et membres représentant des employeurs et employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'audience tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 450,00 \$ pour les vice-présidents et de 115,00 \$ pour les membres de la Commission.

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

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 101 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 trente-trois causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2022-2023) et 155 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 288 causes. La Commission en ayant réglé 127 pendant l'année, 161 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 27.

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 conférence préparatoire à l'audience	Nombre de décisions écrites	Nombre de causes traitées	Nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
<i>Loi sur les relations industrielles</i>	19	94	32	37	17	76	37
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	27	26	6	5	2	27	26
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	11	13	12	7	5	14	10
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	9	20	6	14	2	8	21
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	66	0	0	0	0	0	66
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	1	2	0	0	0	2	1
<i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les régimes de pension agréés collectifs</i>	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	133	155	56	63	26	127	161

Nombre de jours d'audience

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
55	1	56

BUDGET 2023-2024

Primaire	Prévu	Réel
3 – Services personnel – Paie, bénéfice, indemnité journalier	614 300	547 084
4 – Autres services – frais de fonctionnement	62 000	(103 871)
5 – Fournitures et Approvisionnements	14 700	(19 811)
6 – Biens et Équipements	0	(2 427)
Total	691 000	673 194

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, lesquels illustrent la diversité des questions qui lui sont soumises. Les sommaires sont répertoriés selon la loi pertinente.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission estime que la note de service de l'employeur aux employés pendant une campagne de syndicalisation est une ingérence dans les droits de représentation du syndicat.

Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 5412 et 5449 c. Paladin Security Group Ltd., IR-029-22, IR-030-22, IR-031-22, 31 août 2023

En 2020, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5412 (SCFP 5412), a été accrédité comme agent négociateur des employés de l'entreprise Garda Canada Security, qui offrait des services de sécurité à 13 hôpitaux provinciaux gérés par le Réseau de santé Horizon, une régie de la santé gouvernementale. Plus tard cette année-là, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5449 (SCFP 5449), a été accrédité comme agent négociateur des employés de Garda, qui travaillaient dans le domaine de la sécurité dans les 11 hôpitaux d'une autre régie de la santé gouvernementale, le Réseau de santé Vitalité. En 2022, Garda a été remplacée par l'intimé, Paladin Security Group, entreprise spécialisée dans la sécurité des hôpitaux. Cette dernière a embauché de nombreux anciens employés de Garda, mais n'a pas volontairement reconnu le SCFP 5412 ou le SCFP 5449 comme agents négociateurs. Les deux sections locales ont lancé une campagne de syndicalisation des employés de Paladin, à laquelle Paladin a répondu en envoyant une note de service aux employés qui expliquait être au courant des efforts déployés par le SCFP pour solliciter l'intérêt des employés à former des unités de négociation. La note de service précisait qu'un engagement envers un syndicat pouvait avoir des conséquences contraignantes, que les syndicats faisaient souvent des promesses irréalistes en matière de salaires et d'avantages sociaux, que les employés pouvaient dire non aux organisateurs syndicaux, qu'ils devaient communiquer avec l'employeur ou la CTE s'ils estimaient faire l'objet de pressions, d'intimidations ou de harcèlement de quelque manière que ce soit, et qu'une fois qu'un syndicat était accrédité, le processus pour mettre fin à l'accréditation était complexe. La note de service renvoyait aussi les employés au site Web InfoTravail qui, selon l'employeur, était un site indépendant présentant des renseignements sur les syndicats. En octobre 2022, le SCFP 5412 a déposé une demande d'accréditation auprès de la CTE pour 120 employés qui travaillaient pour Paladin Security au Réseau de santé Horizon. En même temps, le SCFP 5449 a présenté une demande afin d'être accrédité comme agent négociateur pour les 105 employés de Paladin Security au Réseau de santé Vitalité. Même si le niveau de soutien des employés était élevé au moment des accréditations touchant Garda et que ses employés étaient satisfaits de la représentation du SCFP, la preuve d'adhésion à l'appui des demandes d'accréditation chez Paladin révélait que le SCFP avait l'appui de moins de 10 % des employés dans chacune des unités de négociation proposées. Le SCFP a affirmé que cette baisse de soutien des employés était attribuable à la note de service de Paladin publiée pendant la campagne de syndicalisation qui, selon lui, équivalait à une ingérence dans ses droits de représentation. Par conséquent, à la même date où ils ont déposé leurs demandes d'accréditation respectives, le SCFP 5412 et le SCFP 5449 ont déposé

une plainte alléguant que l'employeur Paladin s'était ingéré dans leurs droits de représentation, ce qui enfreint le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, et qu'il avait commis des actes d'intimidation, ce qui enfreint les paragraphes 3(3) et 6(2) de la *Loi*. Conformément à l'article 106 de la *Loi*, le SCFP a demandé à la Commission d'accepter sa demande d'accréditation au motif que l'inconduite de l'employeur rendait peu probable que la volonté réelle des employés puisse être déterminée par un vote de représentation.

La Commission n'a pas hésité à rejeter les aspects de la plainte du SCFP qui alléguaient des actes d'intimidation ou de coercition, ce qui enfreint les paragraphes 3(3) et 6(2) de la *Loi*. La note de service de Paladin ne renfermait aucun propos menaçant et, comme l'a attesté un témoin syndical, elle ne l'aurait pas dissuadé d'assister à une réunion de syndicalisation. En ce qui concerne l'ingérence dans les droits de représentation du syndicat en vertu du paragraphe 3(1) de la *Loi*, la Commission a examiné la jurisprudence relative à la liberté d'expression de l'employeur et a conclu que, dans sa note de service à ses employés, l'intimé, Paladin, avait dépassé les limites permises des communications de l'employeur. La note de service a été publiée à un moment où les employés étaient particulièrement vulnérables puisqu'ils avaient quitté un lieu de travail syndiqué familial pour un nouvel employeur non syndiqué ainsi qu'une nouvelle direction et de nouvelles politiques. La note de service ne se limitait pas à de simples déclarations de faits ou d'opinions sur les activités de l'employeur afin de remettre en question les motifs et les tactiques des sections locales du syndicat. De plus, elle renvoyait les employés au site Web InfoTravail, qui favorisait clairement le point de vue de la direction. Par l'intermédiaire de sa note de service aux employés, l'employeur intimé s'est ingéré dans les droits de représentation du syndicat, ce qui enfreint le paragraphe 3(1) de la *Loi*. Toutefois, le syndicat n'a pas réussi à établir que l'infraction était suffisamment grave pour faire dérailler une campagne de syndicalisation prometteuse ou pour faire en sorte qu'il soit impossible de vérifier la volonté réelle des employés par un vote de représentation. De plus, la preuve d'adhésion que le SCFP a présentée était inférieure à 10 %. Ces circonstances étaient insuffisantes pour justifier le recours extraordinaire à l'accréditation en vertu de l'article 106 de la *Loi*. Par conséquent, les demandes d'accréditation du SCFP ont été rejetées, mais aucun délai n'a été imposé pour le dépôt d'une nouvelle demande.

La Commission reconnaît les droits du syndicat successeur dans une affaire concernant l'industrie de la construction.

Fram Enterprises Inc. c. Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, Monarch Construction Ltd, IR-035-22, 19 juillet 2023

En 2019, le syndicat intimé, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, a été accréditée comme agent négociateur des employés de Monarch Construction, qui travaillait dans le secteur des aqueducs et des égouts de l'industrie de la construction à Moncton et dans la région. Monarch comptait de 50 à 60 travailleurs et son chiffre d'affaires se situait entre 6 et 7 millions de dollars. L'un des employés de Monarch, Richard Fram (RF), souhaitait créer sa propre entreprise de construction d'aqueducs et d'égouts, mais il n'avait pas les moyens de racheter Monarch et a décidé de commencer modestement et de créer sa propre entreprise. RF a discuté de ses projets avec le directeur de Monarch qui, envisageant de prendre sa retraite, lui a apporté son soutien, tout d'abord en lui offrant en sous-traitance des contrats de déneigement de la ville. Monarch a payé pour que RF suive un programme de formation sur la sécurité dont il aurait besoin pour répondre aux appels d'offres municipaux. De plus, le directeur de Monarch a expliqué le processus d'appel d'offres

à RF. En 2017, RF a constitué en société, Fram Enterprises Inc. (Fram), le requérant, et a établi son siège social à la même adresse que Monarch. En 2020, RF a quitté son emploi chez Monarch pour se concentrer sur Fram, qui achetait différents équipements de construction à Monarch. Fram a embauché le seul mécanicien de Monarch, ainsi qu'un certain nombre de ses ouvriers en construction. Fram a continué à travailler à partir des locaux de Monarch, même si elle avait des bureaux, des systèmes informatiques, des numéros de téléphone et des classeurs distincts. En 2022, le directeur de Monarch a quitté le bureau. La même année, le syndicat intimé a déposé un grief alléguant que Fram était un employeur subséquent de Monarch et qu'il était donc obligé de reconnaître les droits du syndicat en tant qu'agent de négociation pour ses employés. En guise de réponse, Fram a demandé à la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*, d'obtenir une déclaration selon laquelle elle n'avait pas acheté une partie ou la totalité des activités de Monarch et n'était pas liée par l'ordonnance d'accréditation de Monarch. Le syndicat, quant à lui, a demandé à la Commission de déclarer que Fram était l'employeur subséquent de Monarch.

La Commission a affirmé que son approche bien établie à l'égard de l'interprétation de l'article 60 de la *Loi* consistait à déterminer si un transfert de « véhicule économique opérationnel » avait eu lieu ou, décrit autrement, si les « activités s'étaient poursuivies ». L'examen de la preuve a convaincu la Commission que l'entreprise Monarch avait été vendue à Fram. Le directeur de Monarch avait fourni à Fram sa première source de revenus, sa capacité à obtenir du financement, ses connaissances du processus d'appel d'offres et l'utilisation de centaines de milliers de dollars d'équipement essentiel suivant simplement une poignée de main. Monarch a également donné à Fram la possibilité de jouer son rôle dans le secteur des aqueducs et des égouts de l'industrie de la construction, a fourni à Fram un mécanicien expérimenté et des ouvriers en construction, et a fourni à Fram un endroit pour mener ses activités et entreposer son matériel. L'ensemble de ces éléments a convaincu la Commission que Monarch avait transféré l'essentiel de ses activités à Fram en tant que véhicule économique opérationnel. La Commission a déclaré que le requérant, Fram, était bien l'employeur subséquent de Monarch Construction et que, par conséquent, le syndicat avait des droits de négociation de successeur à l'égard des employés de Fram.

La Commission doit déterminer le véritable employeur dans une affaire où des charpentiers cherchaient à obtenir une accréditation.

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. Koval Construction Ltd. et 739963 NB Ltd., Saint John Construction Association Inc., Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-035-23, IR-045-23, 15 février 2024

Le 4 juillet 2023, le syndicat, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a présenté une demande afin d'être accrédité pour une unité de négociation de trois charpentiers. À la date où la demande d'accréditation a été déposée, ces charpentiers travaillaient sur l'installation de panneaux de plancher sur un chantier de Rothesay sous la supervision de M. Koval, qui avait constitué les sociétés intimées Koval Construction Ltd. et 739963 NB Ltd. M. Koval, en tant que propriétaire des sociétés, a déclaré que Koval Construction construisait des maisons résidentielles tandis que la société à numéro construisait des immeubles d'habitation. Il a affirmé qu'à l'époque des faits, l'un des charpentiers travaillait pour Koval Construction, tandis que les deux autres travaillaient pour 739963 NB Ltd, quoique sur le même projet. La question de l'identité du véritable employeur s'est posée.

La Commission a conclu que l'intimée, Koval Construction, était le véritable employeur parce qu'il avait le contrôle et la direction des trois employés. Il est important de noter que Koval Construction était la seule entité connue des employés, qui ignoraient l'existence de la société à numéro. Par conséquent, la Commission a accepté la demande d'accréditation du syndicat en observant qu'il avait le soutien de plus de 50 % des employés. Par contre, la Commission a rejeté la demande de déclaration concernant un employeur commun du syndicat parce qu'elle était prématurée. Une telle demande ne peut être présentée que lorsqu'il faut protéger des droits existants à la négociation collective et, dans le cas présent, les parties n'avaient aucune relation de négociation collective préexistante.

Le syndicat doit démontrer qu'un changement important a été apporté pour inclure dans une unité de négociation un poste qui avait toujours été exclu par accord des parties.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 486 c. Ville de Saint John, IR-10-23, 16 février 2024

En 1958, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 486, a été accrédité pour représenter une unité de négociation d'employés de la Ville de Saint John qui effectuaient du travail de bureau et du travail technique, communément appelés des travailleurs internes. Au fil des ans, le syndicat et la Ville ont conclu un certain nombre de conventions collectives qui, depuis au moins 1981, renfermaient une clause de reconnaissance qui excluait le poste de planificateur de l'unité de négociation. Les planificateurs s'occupent de la politique de planification et de sa mise en œuvre, de l'examen des demandes et des documents connexes, des modifications apportées aux règlements et au zonage, ainsi que de la rédaction des rapports destinés au conseil municipal. En 2023, le syndicat a demandé à la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'article 22 de la *Loi sur les relations industrielles*, que le poste de planificateur soit inclus dans son unité de négociation.

La Commission a reconnu que l'article 22 de la *Loi* l'autorise à modifier une ordonnance d'accréditation existante pour inclure des classifications spécifiques de salariés dans une unité de négociation, que ces classifications existent depuis longtemps ou qu'elles aient été créées récemment. Un examen de la loi a révélé que lorsqu'un requérant souhaite à inclure dans une unité de négociation un poste qui a toujours été exclu par accord des parties, il incombe au requérant de démontrer que des changements importants ont été apportés aux fonctions et aux responsabilités du poste en question. Dans le cas présent, il était clair que le poste de planificateur, ainsi que celui de planificateur principal, avait toujours été exclu de l'unité de négociation par accord des parties et que le syndicat requérant n'avait fourni aucune preuve démontrant qu'un changement assez important a été apporté au poste pour justifier de l'inclure dans l'unité de négociation. Par conséquent, la demande du syndicat a été rejetée.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

L'employeur a raison de reclasser les technologues en orthopédie formés comme infirmiers ou infirmières auxiliaires autorisé(e)s au sein de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des infirmières et infirmiers.

Syndicat canadien de la fonction publique, Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick (section locale 1252) c. Province du Nouveau-Brunswick, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, PS-015-22, PS-001-23, 4 août 2023

Le requérant, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 (SCFP), a été accrédité en 1970 pour représenter tous les employés du groupe des services aux malades de la catégorie de l'exploitation, tel que défini par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Ce groupe comprenait 15 technologues en orthopédie (TO), dont 11 détenaient le titre d'infirmière ou infirmier auxiliaires autorisés (IAA). Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick était l'agent négociateur accrédité du groupe des infirmières et infirmiers de la catégorie des emplois scientifiques et professionnels en vertu de la *Loi*, qui comprenait l'ensemble des infirmières et infirmiers, les infirmières praticiennes et infirmiers praticiens et les IAA. En octobre 2021, l'employeur intimé, la province du Nouveau-Brunswick, sans en aviser le SCFP en temps opportun, a reclassifié les cinq TO employés du Réseau de santé Vitalité en IAA, ce qui signifie qu'ils n'appartenaient plus à l'unité de négociation du SCFP, mais plutôt à l'unité de négociation représentée par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. Quelques mois plus tard, en février 2022, l'employeur a reclassifié les six TO employés du Réseau de santé Horizon qui détenaient le titre d'IAA, ce qui signifie qu'ils ont aussi été transférés à l'unité de négociation représentée par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. En mars 2022, le SCFP a déposé une demande en vertu de l'article 31 de la *Loi* pour affirmer que les reclassifications étaient inappropriées et pour demander de réintégrer les TO à l'unité de négociation du SCFP. Le SCFP a ensuite déposé des plaintes alléguant que l'intimée, la province, avait enfreint l'article 30.1 de la *Loi* en omettant de donner un avis de reclassification en temps opportun, et que les reclassifications constituaient une ingérence dans son droit de représentation, ce qui enfreint le paragraphe 7(2) de la *Loi*.

La Commission a fait remarquer qu'elle disposait d'un critère bien établi pour déterminer l'unité de négociation à laquelle un groupe d'employés devrait appartenir. Ce test en trois parties comprend un examen des fonctions essentielles, des descriptions de poste et de la catégorie ou du groupe professionnel approprié. Les principales fonctions d'un TO consistent à s'occuper des dispositifs d'immobilisation comme les plâtres et les orthèses, à mettre en place et à retirer les appareils de traction, ainsi qu'à débrider les plaies. Ces soins orthopédiques et de plaies figurent dans les descriptions de poste des TO et des IAA. Il y a aussi des chevauchements avec les services auxiliaires, comme l'élaboration de plans de soins pour les patients, la pose de cathéters et les prélèvements. Même si les TO peuvent exercer certaines de ces fonctions communes à un niveau plus élevé que les IAA, la « raison d'être » des TO est le traitement des affections orthopédiques, une fonction compatible avec le rôle d'un ou d'une IAA. Les 11 TO qui possédaient aussi des qualifications d'IAA avaient une communauté d'intérêts avec les IAA qui travaillaient dans des cliniques orthopédiques. La décision de l'employeur de faire exécuter tout le travail des TO par des IAA cadrait avec la conclusion de la Commission selon laquelle le groupe des soins infirmiers de la catégorie des emplois scientifiques et professionnels, représenté par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, était le mieux placé pour occuper le poste de TO. De plus, la classification des IAA existait déjà et comprenait les principales fonctions de la classification des TO. Par conséquent, on ne pouvait pas dire que ces tâches relevaient exclusivement de l'unité de négociation du SCFP. La demande du SCFP en vertu de l'article 31 de la *Loi* a été rejetée parce que le SCFP n'a pas réussi à établir que les fonctions de TO étaient celles qui convenaient le mieux à son unité de négociation. Par ailleurs, la Commission a convenu avec le SCFP que l'employeur, la province, n'avait pas donné d'avis de reclassification en temps opportun, ce qui enfreint l'article 30,1 de la *Loi*. Cela a donné lieu à une cessation des

cotisations, que la Commission a ordonné à l'employeur de verser au SCFP pour la période précédant la remise de l'avis. En outre, la Commission a déclaré que la province avait enfreint le paragraphe 7(2) de la *Loi* parce que son omission de donner un avis en temps opportun d'une décision importante comme la reclassification avait une incidence directe sur la représentation du SCFP de ses membres.

L'obligation de faire un effort raisonnable dans les négociations comprend la transmission de renseignements pertinents pour la négociation ainsi que la présentation en temps opportun d'une proposition monétaire.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 190 c. Province du Nouveau-Brunswick, PS-034-22, 26 septembre 2023

Le plaignant, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190, représentait des manoeuvres généraux et des travailleurs de métiers employés dans huit ministères par l'intimée, la province du Nouveau-Brunswick. Environ deux mois avant l'expiration de la convention collective entre les parties, le syndicat a donné à l'employeur un avis de négocier en vue d'une nouvelle convention collective. Pour les besoins de la négociation, le syndicat a demandé à l'employeur des renseignements sur des questions comme les listes d'employés, les classifications ministérielles et les coûts salariaux. Compte tenu des longs délais écoulés dans le passé avant de conclure des conventions collectives, le syndicat a indiqué qu'il souhaitait respecter les délais prévus à l'article 45 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui précise qu'en l'absence de convention, les parties doivent entamer des négociations dans les 20 jours suivant la remise de l'avis de négocier, qu'elles doivent négocier de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective, et que les négociations collectives ne doivent pas se poursuivre pendant plus de 45 jours. Les parties ne sont pas parvenues à un accord et, au moment où les négociations ont pris fin, l'employeur n'avait pas fourni au syndicat certains des renseignements qu'il avait demandés, comme les classifications ministérielles. De plus, l'employeur a attendu la fin des négociations pour présenter sa proposition monétaire. Le syndicat a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de conclure que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi et n'avait pas fait tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective dans les 45 jours suivant le début des négociations, comme l'exige l'article 45 de la *Loi*.

La Commission a profité de l'occasion pour préciser l'article 45, en mentionnant que la limite de 45 jours des négociations renvoie à 45 jours calendaires, et non à 45 jours de négociation. Pour s'assurer que le processus de négociation collective ne sera pas indûment retardé, l'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'une commission de conciliation à la fin de la période de 45 jours. Toutefois, l'obligation de négocier ne se limite pas à la période initiale de 45 jours, mais se poursuit pendant la conciliation, l'impasse ou la grève, et ce, jusqu'à ce que les parties concluent une convention collective. La Commission a estimé que l'employeur n'avait pas négocié de mauvaise foi. La négociation collective est un processus complexe, et le nombre de propositions et de personnes impliquées dans ces négociations faisait en sorte qu'il était peu probable de conclure un accord en 45 jours, d'autant plus que les parties avaient des positions très différentes sur la question des salaires. Même si le syndicat espérait parvenir à un accord en 45 jours, rien dans la preuve ne permettait de penser que l'employeur retardait intentionnellement le processus. En revanche, l'employeur n'avait pas respecté la norme de l'« effort raisonnable » de conclure une convention collective dans les 45 jours. Il n'a pas répondu aux demandes de renseignements du syndicat en

temps opportun. L'obligation de divulguer ces renseignements est nécessaire pour que les parties puissent s'engager dans une discussion rationnelle et éclairée sur les propositions de négociation concurrentes. La divulgation doit être faite suffisamment tôt pour permettre des négociations sérieuses. En outre, l'employeur a présenté son offre monétaire beaucoup trop tard dans le processus de négociation pour permettre au syndicat de donner une réponse éclairée. Le syndicat avait présenté sa proposition monétaire au début des négociations, mais l'employeur s'était abstenu de présenter sa proposition parce qu'il estimait que les demandes du syndicat étaient trop élevées. L'employeur a finalement présenté sa proposition monétaire à la fin de la période de négociation, alors que le syndicat n'avait plus le temps de l'examiner et d'y répondre. La Commission a mentionné qu'elle rendrait une ordonnance pour reconnaître que l'employeur avait enfreint l'article 45 à deux égards : il n'a pas répondu aux demandes de renseignements du syndicat et n'a pas divulgué son offre monétaire en temps opportun.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

L'employeur ne parvient pas à réfuter la présomption que la cessation était liée à la récente plainte de harcèlement de l'employé.

Campbell c. Opportunités Nouveau-Brunswick, ES-017-22, décembre 2023

L'employé, Campbell, a travaillé de juin 2016 à juillet 2020 en tant que cadre en développement des affaires au sein de l'équipe d'Attraction des investissements de l'employeur, Opportunités Nouveau-Brunswick, une société de la Couronne responsable du développement économique dans la province. Le rôle de l'employé consistait à cibler des entreprises prêtes à investir dans des entreprises au Nouveau-Brunswick. En août 2019, l'employé a déposé une plainte en vertu d'une politique sur le harcèlement au travail prévue par un règlement de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, dans laquelle il alléguait que certains de ses supérieurs s'étaient livrés à du harcèlement et à de l'intimidation et qu'ils avaient employé un langage vulgaire. Il a également fait part de ses préoccupations en vertu de la *Loi sur l'ombud*. En juin 2020, l'employeur a rejeté la plainte au motif qu'elle ne constituait pas à première vue une violation des politiques en milieu de travail. L'employé n'était pas d'accord sur le fait que sa plainte pour harcèlement n'était pas fondée à première vue et a précisé qu'il continuerait à donner suite à sa plainte et examinerait d'autres options juridiques. En juillet 2020, l'employé a cessé son emploi pour le motif que son ensemble de compétences ne répondait pas aux besoins de l'employeur. En avril 2021, l'employé a déposé une plainte en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi*, dans laquelle il alléguait qu'il avait cessé d'être employé pour avoir fait valoir ses droits accordés par la loi contre le harcèlement. En juillet 2022, la directrice des normes d'emploi a rejeté sa plainte au titre de la *Loi sur les normes d'emploi*, ce qui a incité l'employé à renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a reconnu que les principes clés de l'application de l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi* comprennent la reconnaissance du fait que la *Loi* est une loi réparatrice et qu'il faut lui donner une interprétation large, que la question est de savoir si la cessation était liée de quelque manière que ce soit à la plainte de l'employé et que, lorsque la cessation a lieu peu de temps après la plainte, l'employeur doit démontrer que les raisons de la cessation n'étaient pas liées à la plainte de l'employé afin de réfuter la présomption contraire. La question centrale était de savoir si la cessation de l'employé était liée d'une manière quelconque à sa plainte pour harcèlement, en ce sens qu'il existait

un lien entre la décision de cessation et le dépôt de la plainte. L'employeur a affirmé qu'il avait mis fin à l'emploi pour des raisons professionnelles légitimes, mais la preuve a établi que l'employeur était frustré par l'intention de l'employé de poursuivre sa plainte pour harcèlement après qu'elle a été rejetée par l'employeur. Par ailleurs, aucune preuve ne corrobore l'affirmation de l'employeur quant aux problèmes de rendement et d'assiduité de l'employé. En effet, l'année précédente, le rendement de l'employé avait fait l'objet d'une évaluation positive. Selon la Commission, l'employeur n'avait pas réussi à réfuter la présomption selon laquelle la cessation de l'employé était motivée, du moins en partie, par l'intention de l'employé de faire valoir ses droits accordés par la loi contre le harcèlement. La Commission a conclu que l'employeur avait enfreint l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi* et s'est réservé le droit d'accorder une réparation au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre sur ce point.

La Commission ordonne la réintégration d'un employé congédié à la suite d'un accident de travail.

Sky Watters c. Sobey's Capital Incorporated, ES-001-23, 25 octobre 2023

L'employée, la plaignante, a travaillé pendant 12,5 ans à l'entrepôt de l'employeur à Oromocto. En juillet 2019, l'employée a subi une blessure au travail lorsque son genou droit a craqué alors qu'elle descendait d'un chariot élévateur rétractable. En octobre 2019, elle a subi une intervention chirurgicale au genou, suivie d'un traitement de physiothérapie. De février 2020 à mars 2021, l'employeur a affecté l'employée à un poste temporaire adapté pour faciliter son retour progressif au travail. En janvier 2021, l'employée a terminé son plan de réadaptation, mais présentait encore certaines limites physiques pour se tenir debout, marcher, s'accroupir et soulever des charges. En avril 2021, l'employeur a congédié l'employée en lui disant qu'il ne pouvait plus s'adapter à ses besoins, car il n'avait pas d'emploi convenable pour une personne ayant ses restrictions médicales. En juillet 2021, l'employée a déposé une plainte auprès de la directrice des normes d'emploi. Elle allègue qu'elle a été congédiée avant l'expiration de la période de deux ans prévue à l'article 42.3 de la *Loi sur les accidents du travail*, qui est considérée comme une disposition de la *Loi sur les normes d'emploi*. Elle a demandé à être indemnisée et réintégrée. La directrice a examiné la plainte de l'employée et a conclu que l'employeur n'avait pas enfreint la *Loi*. L'employée a demandé que l'affaire soit renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a fait observer que l'article 42.3 de la *Loi sur les accidents du travail* prévoit qu'un employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a subi un accident du travail indemnisable pendant les deux années qui suivent la date de l'accident. Dans le cas présent, l'employée a été blessée en juillet 2019 et licenciée en avril 2021, soit environ trois mois avant l'expiration de la période de deux ans requise. La Commission a estimé que l'employeur avait enfreint l'article 42.3 en ne respectant pas la période de deux ans et a ordonné à l'employeur d'indemniser l'employée pour toute perte économique subie pendant le reste de cette période, y compris toute perte de salaire, d'indemnité de vacances et de congés payés, ainsi que toute perte découlant de la cessation des avantages sociaux de l'employé. Par ailleurs, la Commission a conclu que la directrice avait le pouvoir, en vertu du paragraphe 65(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*, d'ordonner que l'employée soit réintégrée au poste qu'elle occupait au moment où elle a été licenciée sans raison, indépendamment de ses capacités physiques. L'objectif du paragraphe 65(1) est de s'assurer qu'un travailleur occupe le poste qu'il aurait occupé si l'employeur n'avait pas enfreint l'article 42.3. Par conséquent, la

Commission a ordonné à l'employeur de réintégrer l'employée au poste adapté qu'elle occupait immédiatement avant la date de son congédiement.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission confirme le bien-fondé du régime de retraite d'une université comportant une disposition sur la retraite obligatoire.

Robson c. Université du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3339, et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-002-20, 15 mai 2023

La plaignante, Mme Robson, qui était membre de l'intimé, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3339, était employée par l'intimée, l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB), à son campus de Saint John entre 2010 et 2017. L'article 26 de la convention collective entre le syndicat et l'employeur contenait une disposition sur la retraite obligatoire, l'article 27 prévoyait une allocation de retraite et l'article 28 abordait la participation à un régime de retraite de la fonction publique. La plaignante, qui était reconnue comme une bonne employée, a fêté son 65^e anniversaire et a été forcée de prendre sa retraite contre son gré le 30 juin 2017. Environ une semaine avant sa retraite obligatoire, la plaignante a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick contre les intimés, le syndicat et l'UNB, alléguant que sa cessation constituait une discrimination fondée sur l'âge, ce qui enfreint l'article 4 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Les intimés ont répondu que l'exigence de retraite obligatoire prévue à l'article 26 de la convention collective était autorisée dans le cadre d'un régime de retraite véritable, conformément à l'alinéa 4(6)a) de la *Loi*. La Commission a mené une enquête et a conclu que la plaignante avait un cas défendable de discrimination fondée sur l'âge. En décembre 2020, elle a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick pour qu'elle agisse en qualité de commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Selon la Commission, la question était de savoir si la plaignante, Robson, avait été tenue de prendre sa retraite conformément à un régime de retraite véritable en vertu de l'alinéa 4(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne*. La Commission devait examiner (a) le fardeau de la preuve, (b) l'existence d'un régime de retraite, et (c) si un tel régime existait, s'il était « véritable ». La Commission a pu prendre sa décision sans l'aide d'une expertise qui, selon elle, n'était pas nécessaire. Tout d'abord, en ce qui concerne le fardeau de la preuve, le syndicat et l'UNB ont établi que le régime en question était un véritable régime adopté de bonne foi à des fins légitimes et non dans le but de faire échec à des droits protégés. Le fardeau de la preuve a ensuite été transféré à la plaignante, qui n'a pas démontré que le régime était une invention. Deuxièmement, la Commission a déterminé que les dispositions de la convention collective traitant de la retraite obligatoire ainsi que d'une allocation de retraite et d'un régime de pension étaient suffisantes pour créer un régime de retraite au sens de l'alinéa 4(6)a) de la *Loi*. Troisièmement, la Commission a conclu que le régime de retraite de l'UNB était véritable, sur le plan tant objectif que subjectif. Objectivement, les parties à la convention collective ont accepté la retraite obligatoire à 65 ans avec une allocation de retraite, plutôt que de mettre fin à la retraite obligatoire avec une réduction ou l'élimination de l'allocation de retraite. Subjectivement, l'UNB et le syndicat avaient des raisons légitimes de maintenir leurs positions sur la retraite obligatoire et l'allocation de retraite qui était conçue, en partie, pour atténuer l'incidence économique de la retraite. L'UNB considérait la retraite obligatoire comme un avantage dans sa planification financière et

organisationnelle, tandis que le syndicat n'était pas disposé à faire une concession pour réduire l'allocation de retraite en échange de l'élimination de la retraite obligatoire. Le régime de retraite était véritable étant donné que les parties ont adopté ses dispositions dans l'intérêt d'une pratique organisationnelle saine et acceptée. Par conséquent, la Commission a conclu que les dispositions de la convention collective relatives à la retraite constituaient un régime de retraite véritable en vertu de l'alinéa 4(6)a) de la *Loi* et que l'UNB n'a pas fait de discrimination illégale lorsqu'elle a exigé que la plaignante, Mme Robson, prenne sa retraite à l'âge de 65 ans conformément à ces dispositions. Après avoir pris cette décision, la Commission a indiqué qu'elle organiserait une autre audience pour déterminer si l'exemption prévue à l'alinéa 4(6)a) constitue une violation de la *Charte canadienne des droits et libertés*, ce qui serait nécessaire pour que la plaignante obtienne gain de cause.

L'employeur est condamné à verser à un travailleur 10 000 \$ en dommages-intérêts généraux en raison de la discrimination fondée sur une incapacité physique.

Joseph East c. Fundy Roofing Ltd., Mark Dugay et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-002-23, 13 décembre 2023

À partir de 2004, le plaignant, M. East, a travaillé de façon saisonnière du début du printemps au début de l'hiver comme couvreur pour l'intimée, l'entreprise de réfection de toitures. En août 2017, le plaignant est tombé d'une échelle dans le cadre de son travail et s'est blessé au dos. Il a été en arrêt de travail pendant le reste de la saison, au cours de laquelle il a reçu des prestations d'indemnisation et a suivi un programme de réadaptation qui comprenait de la physiothérapie et de l'ergothérapie. Le plaignant est retourné au travail au printemps 2018 avec une recommandation médicale pour des tâches modifiées en raison de son diagnostic, qui comprenait des symptômes chroniques au dos. En juin 2018, le plaignant s'est blessé en s'écrasant le pouce, ce qui a de nouveau entraîné un arrêt de travail, une réadaptation et des prestations d'indemnisation. Il est retourné au travail et a repris des travaux légers, mais en septembre 2018, il a subi une opération du canal carpien, ce qui a de nouveau nécessité un arrêt de travail et de la réadaptation. Pendant la période où il a repris les travaux légers, Travail sécuritaire NB a conseillé au plaignant de ne pas monter sur des échelles, de ne pas travailler sur des toits et de ne pas utiliser sa main blessée. Le plaignant a été mis à pied à la fin de la saison des travaux de toiture 2018, comme d'habitude, dans l'espoir qu'on le rappellerait au printemps 2019, moment où il a été jugé physiquement capable d'effectuer la grande majorité des tâches qu'il effectuait avant l'accident. Toutefois, l'employeur ne l'a pas rappelé au travail en 2019. Le plaignant a estimé qu'on ne l'avait pas rappelé en raison de ses incapacités physiques liées au travail. Il a déposé une plainte en vertu de l'article 4 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en mettant fin à son emploi en raison de son incapacité. La Commission des droits de la personne a renvoyé la plainte à la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle exerce ses fonctions de commission d'enquête.

La Commission a indiqué que le plaignant devait démontrer une accusation apparemment fondée de discrimination en suivant un test en trois parties élaboré par la Cour suprême du Canada : 1) qu'il présente une caractéristique protégée contre la discrimination, 2) qu'il a subi des répercussions préjudiciables et 3) que la caractéristique protégée a été un facteur des répercussions préjudiciables. Selon la preuve largement incontestée du plaignant, corroborée par les témoins et les documents médicaux de Travail sécuritaire NB, la Commission a conclu que le plaignant avait établi une

accusation apparemment fondée de discrimination fondée sur une incapacité physique liée à l'emploi. Il avait été réembauché de manière saisonnière jusqu'en 2018, mais n'avait pas été rappelé en 2019 en raison d'incapacités découlant de deux accidents du travail. De plus, le plaignant a été critiqué et rabaissé par l'employeur en présence de ses collègues parce qu'il ne parvenait pas à effectuer le travail habituel d'un couvreur. Le plaignant a été dégoûté et a souffert de dépression, d'insomnie, d'anxiété et de stress qui ont changé sa vie et l'ont fait se sentir « inutile ». Une fois que le plaignant a établi une accusation apparemment fondée de discrimination, c'est à l'employeur qu'il incombe de réfuter l'accusation du plaignant. Toutefois, l'employeur n'a pas entièrement réfuté les allégations du plaignant, pas plus qu'il n'a réfuté les témoignages des gestionnaires de cas de Travail sécuritaire NB, de l'ergothérapeute ou du physiothérapeute. La Commission a conclu que le plaignant avait fait l'objet de discrimination fondée sur une incapacité physique, ce qui enfreint l'article 4 de la *Loi sur les droits de la personne*. Elle lui a accordé 10 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour compenser sa cessation ainsi que l'atteinte à sa dignité, à ses sentiments, à son respect de soi et à son estime de soi. En outre, l'employeur s'est vu ordonner de suivre un cours de formation d'une journée sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en matière de droits de la personne.

TABLEAUX RÉCAPITULATIF DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

Loi sur les relations industrielles

1 avril 2023 – 31 mars 2024

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
			Total	Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	6	58	64	20	5	18	43	21
Demande de déclaration concernant un employeur commun	--	2	2	--	1	1	2	--
Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	1	4	5	3	--	--	3	2
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	--	1	1	--	--	1	--
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	1	1	2	--	--	2	2	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
			Total	Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	2	2	--	--	--	--	2
Demande diverses (art. 22, 35, 131)	4	13	17	9	2	2	13	4
Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	3	11	14	1	--	8	9	5
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	3	3	6	--	1	2	3	3
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	19	94	113	34	9	33	76	37

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

1 avril 2023 – 31 mars 2024

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
			Total	Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	1	2	1	--	--	1	1
Demande aux termes du paragraphe 43.1(8)	4	2	6	1	--	--	1	5
Plaintes aux termes de l'art. 19	12	6	18	3	1	5	9	9
Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Divers (art. 63)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 31	1	1	2	1	1	--	2	--
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage (art. 92)	--	5	5	5	--	--	5	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
			Total	Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	7	6	13	4	1	1	6	7
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur (art. 47)	1	3	4	1	--	1	2	2
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (art. 49)	1	2	3	1	--	--	1	2
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis en vertu de l'article 44.1 de la <i>Loi</i>	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage, art. 66	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	27	26	53	17	3	7	27	26

Loi sur les normes d'emploi

1 avril 2023 – 31 mars 2024

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	2	4	6	--	--	1	--	1	--	2	4
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	6	7	13	4	--	1	--	3	--	8	5
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audience de justification (art. 75)	3	2	5	2	1	--	--	1	--	4	1
TOTAL	11	13	24	6	1	2	--	5	--	14	10

Loi sur les droits de la personne

1 avril 2023 – 31 mars 2024

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 du paragraphe 23(1)	9	20	29	3	--	--	5	8	21
TOTAL	9	20	29	3	--	--	5	8	21

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2023 – 31 mars 2024

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 du paragraphe 5(1)	66	--	66	--	--	--	--	--	66
TOTAL	66	--	66	--	--	--	--	--	66

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

1 avril 2023 – 31 mars 2024

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		
Plainte de représailles	1	2	3	1	1	--	--	2	1
TOTAL	1	2	3	1	1	--	--	2	1

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 régimes de pension agréés collectifs*.