

Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel
2018–2019



Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel 2018-2019

1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Province du Nouveau-Brunswick

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-2367-4 (version imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-2369-8 (version PDF française)

ISBN 978-1-4605-2368-1 (version PDF anglaise)

ISSN 1206-2715 (version imprimée bilingue)

12509 | 2019.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenante-gouverneure
L'honorable Brenda Louise Murphy

Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

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



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

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

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 24^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, conformément à l'article 14 de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

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



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

Table des matières

Introduction.	1
Énoncé de mission.	3
Message du président	4
Composition de la Commission du travail et de l'emploi.	5
Organigramme	6
Administration	7
Résumé de décisions types	9
Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission	15

Introduction

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

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

La Commission se compose typiquement d'un président à temps plein, d'un nombre de vice-présidents à temps partiel et de membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

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

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

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

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

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

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

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

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

Énoncé de mission

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

- Appliquer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soin* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées et en rendant des décisions écrites.
- Appliquer équitablement et de façon impartiale les modalités de renvoi des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des auditions formelles et en rendant des décisions écrites.
- Agir comme commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.
- Appliquer le processus de plaintes en matière de représailles formulées conformément à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* et, le cas échéant, nommer des arbitres pour tenir des auditions et rendre des décisions par écrit.
- Nommer des arbitres, en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, pour trancher les questions en litige rattachées à la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public.
- Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

Message du président

Je suis heureux de soumettre le 24^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

La Commission du travail et de l'emploi existe en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* et elle a l'autorité nécessaire pour administrer et arbitrer des affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension*, de la *Loi sur les droits de la personne*, de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*. La Commission est aussi chargée de gérer les plaintes et de nommer des arbitres pour trancher la question en application de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* et de nommer des arbitres en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 89, soit une baisse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions par la Commission, pour un total de 31 jours d'audition.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 104 cas, dont 20 ont donné lieu à des décisions écrites.

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

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

La Commission vise à s'assurer que le recours aux procédures préalables à l'audition et aux procédures de gestions de cas est utilisé de façon optimale, que les jours d'audition sont limités au minimum, que les auditions sont menées de façon équilibrée et efficace et que les décisions sont rendues dans un délai raisonnable.

En tant que président, je continue à enseigner à temps partiel à l'école de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick et à prendre la parole à diverses conférences nationales.

En terminant, je remercie les membres de la Commission, ainsi que le personnel administratif et professionnel, pour leur dévouement et leur service.

Le président,



George P.L. Filliter, c.r.

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

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

Président Suppléant – Geoffrey L. Bladon

Vice-Président(e)s

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

Annie Daneault (Grand-Sault)

John McEvoy, c.r. (Fredericton)

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

James A. Whelly (Saint John)*

Elizabeth MacPherson (Grand Barachois)

Cheryl G. Johnson (Saint John)*

J. Kitty Maurey (Fredericton)

Marylène Pilote, c.r. (Edmundston)

Membres représentant les intérêts des employeurs

Stephen Beatteay (Saint John)

Gloria Clark (Saint John)

Gerald Cluney (Moncton)**

William Dixon (Moncton)**

Jean-Guy Lirette (Shediac)

Bob Sleva (Saint John)**

Marco Gagnon (Grand-Sault)**

Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)**

Richard MacMillan (St. Stephen)**

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)**

Gary Ritchie (Fredericton)**

Marie-Ange Losier (Beresford)

Pamela Guitard (Point-La-Nim)**

Cheffe administrative – Lise Landry

Conseillère juridique – Isabelle Bélanger-Brown

Personnel administratif

Cathy Mansfield***

Andrea Mazerolle

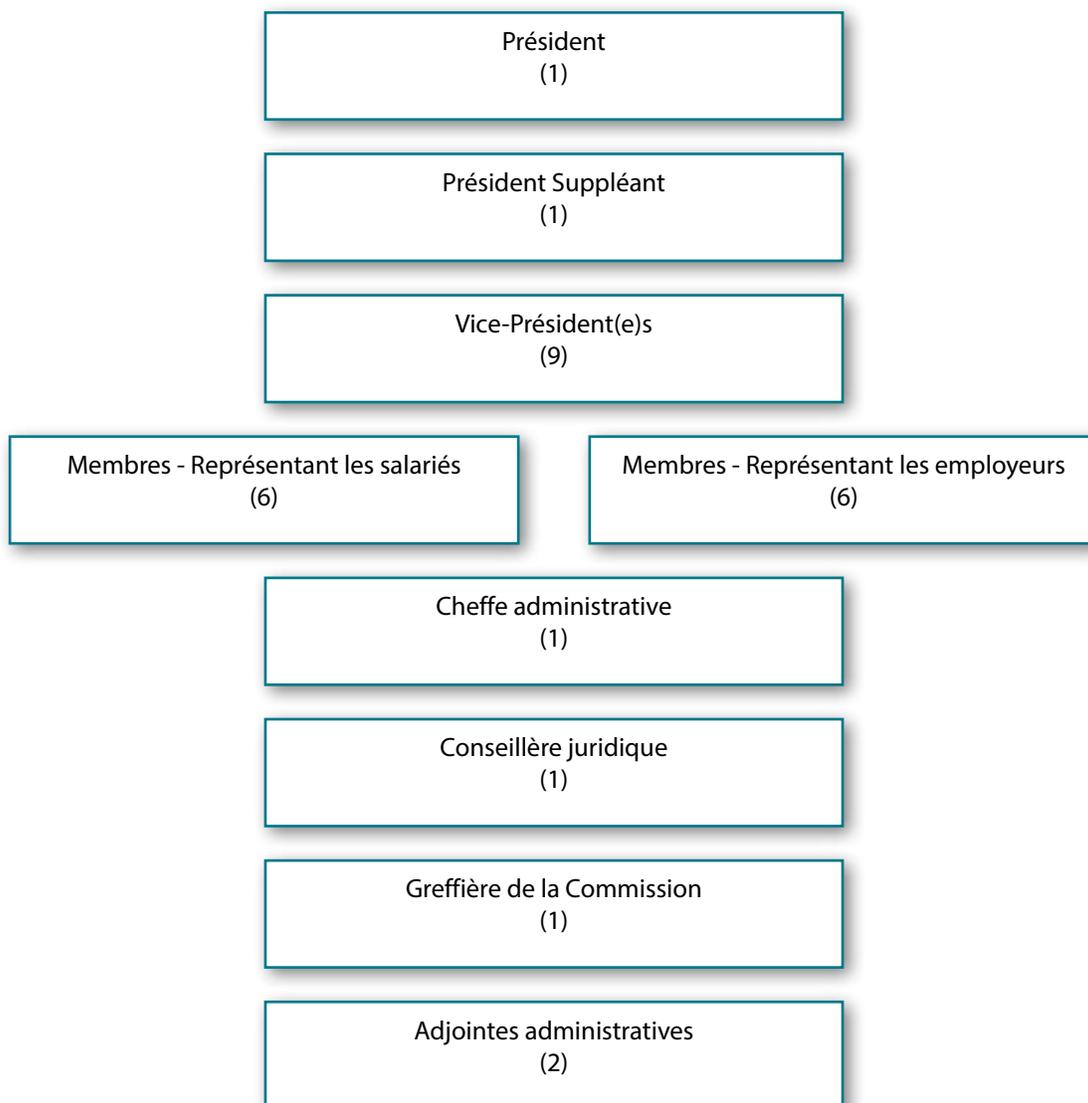
Debbie Allain

* Le mandat de ces vice-présidents a pris fin le 27 mai 2018.

** Le mandat de ces membres avait pris fin avant le début de l'exercice financier, mais il a été renouvelé dès le 30 janvier 2019.

*** Madame Mansfield a pris sa retraite le 30 avril 2018.

Organigramme



Administration

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs vice-présidents à temps partiel et des membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de cinq ans pour le Président, et trois ans pour les vice-présidents et membres représentant des employeurs et employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 \$ pour les vice-présidents et de 115 \$ pour les membres de la Commission.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et deux adjointes administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un lock out illégal par un employeur dans le secteur public et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois.

Toute question non résolue autrement doit être tranchée par une audience formelle. Le président, à sa discrétion, peut référer la question au président ou à un vice-président seul, ou à un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, la présentation de la liste prévue des témoins et le règlement des questions de procédure; bref, le traitement des questions qui pourraient autrement retarder l'audition. S'il y a lieu, des efforts peuvent également être déployés pour résoudre le différend en cause. Le président ou un vice-président présidera une conférence préparatoire. Il est possible de tenir plus d'une conférence préparatoire relativement à toute affaire.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu une conférence préparatoire.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 56 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Soixante-cinq causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2017-2018) et 89 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 154 causes. La Commission en ayant réglé 104 pendant l'année, 50 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Voici un aperçu général des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 15.

Loi	Nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	Nombre de nouvelles causes déposées	Nombre de jours d'audition	Nombre de décisions écrites	Nombre des causes traitées	Nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
<i>Loi sur les relations industrielles</i>	53	55	14	9	81	27
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	3	21	8	3	10	14
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	2	12	9	7	10	4
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	2	1	0	0	2	1
<i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi de 2009 sur l'équité</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	5	0	0	1	1	4
Total	65	89	31	20	104	50

Nombre de jours d'auditions

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
31	0	31

Budget 2018-2019

Primaire	Prévu	Réel
3 – Services Personnel – Paie, benefice, indemnité journalier	544 000	452 870
4 – Autres Services – frais de fonctionnement	79 100	51 620
5 – Fournitures et Approvisionnements	11 800	(18 925)
6 – Biens et Équipements	100	(3 879)
Total	635 000	527 294

Résumé de décisions types

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

Loi sur les relations industrielles

Accréditation ordonnée, la Commission étant d'avis que la pétition d'un employé contre la syndicalisation n'était pas volontaire

Association internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946 c. Pardy's Waste Management and Industrial Services Limited, IR-024-18, 13 novembre 2018

L'Association internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946 a déposé une demande auprès de la Commission du travail et de l'emploi pour être accréditée comme agent négociateur pour les 21 employés travaillant pour la défenderesse, une entreprise de gestion complète de résidus industriels avec une main-d'œuvre totale de 24 personnes et située à Saint John. Le syndicat a déposé des documents pour démontrer qu'il avait le soutien de plus de 50 % des membres de l'unité de négociation proposée, ce qui donnerait au syndicat le droit à l'accréditation automatique. Peu après que le syndicat eut déposé sa demande d'accréditation, un des employés, qui était un manœuvre et un membre potentiel de l'unité de négociation, a affiché sur le lieu de travail une pétition pour s'opposer au syndicat. Il a signé la pétition et a vu deux autres employés, y compris un contremaître adjoint, la signer. La pétition a été affichée le même jour qu'avait eu lieu une réunion informelle avec 10 ou 12 employés, lors de laquelle le gestionnaire de l'exploitation a affirmé que l'employeur était d'avis que la syndicalisation n'était pas une bonne idée et pourrait mener à la perte du plus gros client. La pétition, qui était affichée dans la roulotte de l'employeur, où elle était visible à la fois des employés et de la direction, est restée en place pendant une semaine et a finalement été signée par 16 employés. Un représentant du syndicat a demandé que la pétition soit retirée, selon lui pour protéger l'anonymat des employés, mais l'employeur a refusé de la retirer. On s'est interrogé sur le fait de savoir si ces employés avaient signé la pétition contre le syndicat volontairement.

La Commission a fait remarquer que l'article 138 de la *Loi sur les relations industrielles* vise à protéger l'anonymat des partisans du syndicat afin de les protéger contre les représailles de l'employeur. Le fait que la pétition contre le syndicat a été publiée dans un lieu bien en vue a eu

pour effet d'atteindre à l'anonymat des employés, ce qui pourrait avoir influencé certains employés à signer la pétition afin de montrer à leurs collègues qu'ils respectaient l'esprit d'équipe, ou pour afficher leur soutien à l'employeur. De plus, le refus de l'employeur de retirer la pétition a permis de divulguer les noms sur la pétition, de même que ceux qui n'étaient pas sur la pétition. Ces facteurs portent ombrage à la valeur de la pétition comme image fidèle de la volonté des employés. Il y avait aussi le fait qu'un superviseur a été un des premiers à signer la pétition, ce qui était suffisant pour indiquer aux employés que la direction avait participé à sa publication. De plus, les remarques faites par le gestionnaire de l'exploitation ont constitué une menace à l'endroit de la sécurité d'emploi des employés, ainsi qu'une tentative de les influencer contre le syndicat. Les auteurs de la pétition n'ont pas pu démontrer qu'elle avait été signée de façon volontaire. Par conséquent, la pétition n'a pas réfuté la preuve d'adhésion déposée par le syndicat, qui montrait qu'une majorité d'employés concernés soutenaient la syndicalisation. La Commission a émis une ordonnance d'accréditation.

La Commission renvoie au médiateur une négociation collective se trouvant dans une impasse

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5243 c. Miramichi Emergency Centre for Women Inc., IR-025-18, 27 juillet 2018

En janvier 2015, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5243 a été accrédité pour représenter les employés d'un centre pour femmes. Deux séances de négociation collective ont eu lieu cette année-là, mais aucune entente n'a été conclue. Lors du printemps 2016, les parties se sont rencontrées en présence d'un conciliateur, toujours sans qu'il y ait d'entente. En septembre 2016, un médiateur a été nommé. Malgré les nombreuses tentatives de ramener les parties à la table de négociation, elles n'ont pas tenu de réunion avec le médiateur avant mars 2018. Certaines questions ont été résolues avec l'aide du médiateur, mais les parties ne s'étaient toujours pas entendues sur une convention collective. En juin 2018, le syndicat a écrit au ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail pour demander l'arbitrage, en vertu de l'article 36.1 de la *Loi sur les relations industrielles*. La demande a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi aux fins de décision.

La Commission a fait remarquer que c'était la première fois qu'elle traitait une question de renvoi en vertu de l'article 36.1 de la Loi, qui exige qu'elle enquête sur les progrès des négociations entre les parties en vue d'atteindre une première convention collective. Dans certaines conditions, par exemple le défaut de faire des efforts diligents pour conclure une première convention collective ou « toute autre condition qui, selon elle, s'avère pertinente », la Commission peut renvoyer la question au ministre pour qu'il nomme un médiateur ou peut soumettre la question à un arbitre. L'intention de cette disposition n'est pas de remplacer la libre négociation collective, qui constitue la façon principale et préférée par les parties pour régler les modalités d'emplois. En l'espèce, le centre pour femmes, en tant qu'employeur, n'a pas fait les efforts diligents pour conclure une convention collective, bien que certains retards aient été causés par le défaut du syndicat de répondre en temps opportun. Quoi qu'il en soit, le fait que le régime de négociation collective ait été en vigueur depuis trois ans constituait une « autre condition » pertinente aux yeux de la Commission. La Commission a décidé de renvoyer la question au ministre pour qu'il nomme un médiateur, plutôt que d'imposer l'arbitrage, parce qu'il y avait eu du mouvement à la table de négociation en 2018, et parce que la médiation allait permettre à la libre négociation de se poursuivre.

La Commission réaffirme qu'une pétition d'un employé contre la syndicalisation doit être volontaire et sans « la moindre trace » de participation de l'employeur

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. A-1 Drywall & Acoustics Inc., Saint John Construction Association Inc., Moncton Northeast Construction Association, IR-039-18, 15 février 2019

La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 a déposé une demande d'accréditation auprès de la Commission du travail et de l'emploi concernant une unité de 17 employés qui travaillaient pour le défendeur, un entrepreneur en pose de cloisons sèches de Moncton. La demande était accompagnée d'une preuve d'adhésion suffisante pour justifier d'accorder l'accréditation sans tenir d'audience. Peu après, la Commission a reçu une pétition signée par 12 employés qui indiquait qu'ils ne donnaient plus leur appui au syndicat. La pétition avait été distribuée par un employé à la demande d'un contremaître. On a soulevé la question de savoir si la pétition était volontaire.

La Commission a reconnu que, en raison de la nature de la relation d'emploi, un employeur est en position d'influencer un employé dans l'exercice de ses droits en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*. Par conséquent, en cas de recoupement, où un employé signe une carte

d'adhésion pour démontrer qu'il appuie la syndicalisation puis signe une pétition pour indiquer qu'il retire cet appui, la Commission doit être rigoureuse pour s'assurer qu'il n'y a pas la « moindre trace » de participation de l'employeur à la création, à la distribution, à la réalisation et à la remise de la pétition. En l'espèce, un contremaître, qui était dans une position de gestion, a demandé à un employé de distribuer la pétition après lui avoir recommandé un cabinet d'avocats auprès duquel il a obtenu la pétition. De plus, le contremaître avait aussi parlé à plusieurs employés à propos de la pétition pendant une pause rémunérée sur un chantier. La preuve n'était pas suffisante pour renverser le fardeau d'établir que la pétition était une expression libre et volontaire d'un changement d'avis de la part des employés qui l'avaient signée. Il y avait au moins une trace de participation de l'employeur à la circulation de la pétition qui, par conséquent, n'était pas fiable comme moyen de contestation de la preuve d'adhésion déposée par le syndicat. La Commission a émis une ordonnance d'accréditation.

Demande de révocation des droits de négociation du syndicat rejetée, la Commission jugeant que les signatures sur la contre-pétition étaient volontaires

Joel Pelletier v. section locale 325 de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada c. A.R.E. Plumbing Inc., Mechanical Contractors Association of New Brunswick Inc., IR-040-18, 21 février 2019

Un syndicat de plombiers et tuyauteurs représentait une petite unité d'employés qui travaillaient pour l'employeur, A.R.E. Plumbing. En novembre 2018, la Commission a reçu une demande de révocation des droits de négociation du syndicat, qui était accompagnée d'une pétition signée par quatre employés. Le syndicat a déposé une réponse accompagnée d'une contre-pétition signée par cinq employés. Il y avait certains recoupements entre les noms sur la pétition pour révoquer les droits de négociation et la contre-pétition pour garder ces droits. La question était de savoir si cette contre-pétition avait été signée volontairement.

La Commission a systématiquement jugé que dans les cas de recoupement entre les signatures pour et contre la révocation des droits de négociation, les signatures sur la contre-pétition constituent une preuve d'appui au syndicat pour autant qu'elles soient volontaires. La preuve en l'espèce révélait que, lorsqu'ils ont appris qu'une requête pour révoquer les droits de négociation serait déposée, les représentants du syndicat ont rencontré les employés après les heures de travail et obtenu leurs signatures sur la contre-pétition. Il n'y

avait aucune preuve indiquant que les signatures sur la contre-pétition étaient involontaires. La demande de révocation des droits de négociation a été rejetée.

L'employeur ne réussit pas à convaincre la Commission de rejeter la plainte de pratique déloyale pour motif de retard

Métallurgistes unis, section locale 1-306 c. B.W.S. Manufacturing Ltd., IR-041-13, 18 avril 2018

Le Syndicat des Métallos, section locale 1-306 a déclenché une campagne pour syndiquer les travailleurs d'une unité d'employés travaillant pour l'employeur, B.W.S. Manufacturing. Au cours de la campagne de syndicalisation, l'employeur a mis à pied 26 employés, dont 24 étaient des membres du syndicat. Le syndicat a déposé une plainte pour pratique déloyale contre l'employeur et, après de longues audiences, la Commission du travail et de l'emploi a conclu que l'employeur était responsable d'avoir contrevenu à l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*, qui interdit à l'employeur de faire obstacle à la formation d'un syndicat. La décision de la Commission, prise en mai 2015, affirmait que l'audience reprendrait à la date fixée par les parties afin de décider d'un recours adéquat. Pendant presque deux ans, de mai 2015 à mars 2017, les procureurs du syndicat et de l'employeur étaient en communication, mais ont été incapables de faire des progrès en vue d'un règlement ni d'arriver à une date mutuellement acceptable pour reprendre l'audience sur la question de recours. En novembre 2017, le nouvel avocat du syndicat a écrit à la Commission pour demander la reprise de l'audience. En réponse, l'employeur a déposé une requête pour rejeter la plainte de pratique déloyale du syndicat pour cause de retard.

La Commission a souligné que le règlement rapide des différends aide à garder de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et que le temps est donc essentiel dans les affaires de relations industrielles. L'importance que le législateur accorde à la rapidité des procédures est démontrée par le grand nombre de délais prévus par la *Loi sur les relations industrielles*. La partie qui allègue un retard a le fardeau de démontrer que a) il y a eu un retard excessif, b) ce retard n'est pas justifié, et c) le retard risque de lui causer un préjudice sérieux. En l'espèce, 29 mois ont séparé la date à laquelle la Commission a donné raison au syndicat quant à la question de la responsabilité et la date à laquelle le syndicat a demandé à reprendre les audiences afin de déterminer un recours à imposer à l'employeur. De prime abord, ce délai était excessif et déraisonnable. Toutefois, pendant la première partie de ce retard, de mai 2015 à mars 2017, les avocats des parties étaient en communication. Par conséquent, le retard pendant cette période de près de deux ans était consensuel et, par conséquent, excusable. Pendant la

deuxième partie de ce retard, de mars 2017 à novembre 2017, il n'y a apparemment pas eu de communication entre les avocats des parties. Ce retard de sept mois aurait dû être expliqué, mais ne l'a pas été. Quoi qu'il en soit, l'employeur n'a pas subi de préjudice en raison de ce retard. Un préjudice peut découler de situations qui affectent négativement l'instance, par exemple la non-disponibilité des témoins ou la perte de documents importants. En l'espèce, l'employeur était toujours en possession des dossiers du personnel concernant l'unité de négociation proposée. La Commission a rejeté la requête de l'employeur et a ordonné qu'une date pour l'audience sur le recours soit décidée en consultation avec les parties.

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

Un syndicat national ne peut intervenir dans la demande d'accréditation d'un de ses concurrents au Nouveau-Brunswick

Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick c. Cannabis NB, PS-001-19, PS-002-19, 1 mars 2019

Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB) a déposé une demande d'accréditation en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* auprès de la Commission du travail et de l'emploi afin de représenter les employés de Cannabis NB aux succursales de Miramichi et Campbellton. Se fondant sur un règlement adopté en vertu de cette loi, un syndicat concurrent, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a cherché à intervenir dans les procédures, en avançant l'argument qu'il avait un intérêt suffisant pour agir dans l'instance parce qu'il tentait lui aussi de syndiquer les employés de Cannabis NB. La question soulevée devant la Commission était de savoir si le SCFP avait un intérêt direct et valable en droit suffisant pour intervenir dans la demande d'accréditation du SESPPNB.

La Commission a conclu que le SCFP ne devrait pas obtenir la qualité d'intervenant dans la procédure d'accréditation entreprise par son concurrent du Nouveau-Brunswick. Le test pour déterminer la qualité d'intervenant est si l'intervenant proposé peut démontrer un intérêt direct valable en droit dans l'instance. En l'espèce, l'intervenant proposé souhaitait intervenir quant au caractère approprié de l'unité de négociation, pour présenter un argument sans différence notable avec celui de l'employeur. Ce dédoublement de l'argument n'aurait pas aidé la Commission, notamment parce que l'employeur pourrait présenter des preuves meilleures que celles de l'intervenant proposé. De plus, l'intervenant proposé n'avait pas un intérêt direct valable en droit dans

l'instance simplement parce qu'il souhaitait représenter les employés de Cannabis NB. Il n'y avait aucune preuve d'un soutien des employés à l'endroit de l'intervenant proposé antérieur à la demande d'accréditation du syndicat du Nouveau-Brunswick. La Commission a rejeté la demande de l'intervenant proposé d'être ajouté comme partie au litige.

Employeur ordonné de se conformer à la décision de l'arbitre de grief malgré la demande en instance pour faire annuler cette décision

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 c. Province du Nouveau-Brunswick, PS-004-18, 10 août 2018

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 a créé un sous-local pour représenter ses membres employés par Ambulance Nouveau-Brunswick qui, en 2007, a pris en charge la prestation des services d'ambulance au Nouveau-Brunswick. En 2014, et de nouveau en 2015, le syndicat a déposé des griefs concernant des questions comme l'ancienneté et d'autres droits, ainsi que l'obligation de l'employeur de fournir des services dans les deux langues officielles. En avril 2018, les griefs syndicaux ont été accueillis par un arbitre. En mai 2018, la province a déposé une demande de révision judiciaire pour que la cour annule la décision de l'arbitre de grief, mais n'a pas demandé de sursis de l'instance pour prévenir l'application de la décision en attendant la décision de révision judiciaire. En réponse, le syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'article 19 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui exige que la Commission enquête sur tout défaut d'une partie de donner effet à une décision d'un arbitre de grief. Le syndicat a d'abord accepté d'attendre la décision de la cour avant de demander l'application de la décision de l'arbitre. Toutefois, il y a eu des retards en raison d'une requête d'un tiers pour obtenir la qualité d'intervenant, ainsi qu'une demande pour un juge bilingue. Considérant ces retards, le syndicat souhaitait que la Commission traite sa plainte en vertu de l'article 19 selon laquelle l'employeur n'avait pas donné effet à la décision de l'arbitre de grief. On s'est interrogé sur le fait de savoir si les parties avaient conclu une entente sur la mise en œuvre de la décision de l'arbitre, auquel cas celui-ci garderait compétence et la Commission n'aurait pas de rôle à jouer, ou si les parties s'étaient entendues sur un processus, auquel cas la Commission aurait la compétence pour traiter la plainte du syndicat.

Le rôle de la Commission, en vertu de l'article 19 de la Loi, est de déterminer si l'employeur a donné effet à la décision de l'arbitre et non pas de trancher sur le fond de l'affaire. En l'espèce, le syndicat a d'abord accepté de

s'abstenir de chercher la mise en œuvre de la décision de l'arbitre de grief, en attendant l'audition rapide de la demande de révision judiciaire de l'employeur. Le syndicat a changé sa position quand l'audience a été retardée. Un accord de mise en œuvre présente les mesures à prendre pour la mise en œuvre de la décision d'un arbitre de grief. Une entente pour reporter l'application de la décision d'un arbitre de grief ne constitue pas un accord de mise en œuvre sur lequel l'arbitre de grief garde compétence. Par conséquent, la Commission a conclu qu'elle avait compétence pour traiter la plainte du syndicat et que l'employeur n'avait pas donné effet à la décision de l'arbitre de grief, et a accordé 30 jours à l'employeur pour s'y conformer.

Loi sur les normes d'emploi

La Commission exige des preuves suffisantes pour prendre une décision sur une plainte en matière de normes d'emploi

Divers employés c. Vito's Pizzeria Food Production Ltd., faisant affaire sous le nom de Vito's, ES-004-18, 14 juin 2018

Les divers employés impliqués dans ce litige travaillaient comme serveurs chez Vito's, une pizzeria de Moncton exploitée comme entreprise familiale par l'employeur. La convention voulait que les employés arrivent au travail plusieurs minutes avant le début de leur quart de travail; toutefois, ils n'étaient pas payés avant le début de celui-ci. Une employée a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi pour réclamer que la rémunération commence dès que les employés se présentent au travail. Un agent des normes d'emploi a mené une enquête lors de laquelle la plaignante a été la seule employée à être interrogée. En se fondant sur cet entretien, l'agent a conclu que l'employeur exigeait des employés qu'ils se présentent au travail environ 15 minutes à l'avance et commencent à exécuter des tâches avant le début de leur quart de travail. Une ordonnance a été émise au nom du directeur des normes d'emplois qui exigeait de l'employeur qu'il paie aux 38 employés un total de 13 667,19 dollars en salaires, en indemnités de congé annuel et en indemnités de jour férié. L'employeur a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

Le rôle de la Commission en cas de renvoi d'une affaire comme celle en l'espèce est d'étudier la preuve dans son ensemble pour veiller à la conformité aux principes de la justice naturelle. La Commission, par conséquent, doit se fonder sur la preuve pour s'assurer que les parties ont droit à une audience juste, équitable et impartiale. Dans la présente affaire, l'ordonnance au nom du directeur se fondait sur un entretien avec une seule employée et la supposition que sa preuve s'appliquait aux 37 autres employés. L'enquête n'a pas été menée en bonne et

due forme. L'employeur, ainsi qu'un nombre important d'employés auraient dû être interrogés pour vérifier si les employés avaient l'obligation de se présenter au travail à l'avance et d'exécuter des tâches avant le début de leur quart. La Commission a reconnu que si l'employeur exigeait que ses employés se présentent au travail avant le début prévu de leur quart, il serait obligé de payer les employés à partir du moment où ils se présentent au travail. En l'espèce, la preuve présentée par l'employée pendant l'enquête a révélé qu'elle avait réalisé des tâches avant le début de son quart de travail, et par conséquent, la Commission a confirmé l'ordonnance du directeur pour que l'employeur lui paie 96,59 dollars. Toutefois, en ce qui a trait aux 37 autres employés, la Commission a annulé l'ordonnance du directeur au motif que la preuve était insuffisante pour appuyer leurs réclamations.

La Loi sur les normes d'emploi permet aux employés, et non aux retraités, de déposer une plainte pour discrimination

Stephen Palmer c. Comité mixte régional des services de police de Kennebecasis, ES-010-18, 26 octobre 2018

En 1983, le plaignant a commencé à travailler comme policier pour la commission de police de Kennebecasis et a par la suite gravi les échelons jusqu'au poste de chef adjoint. En 2016, le chef de police a pris sa retraite et le plaignant a passé un contrat avec l'employeur pour occuper le poste de chef de façon provisoire pour une période de 16 mois allant de novembre 2016 jusqu'à la fin de février 2018. En 2017, l'employeur a finalement choisi un candidat pour occuper le poste de chef; il est entré en fonction en novembre 2017. Le plaignant n'avait plus à se présenter au travail à partir de la fin de 2017, malgré le fait que son contrat n'expirait pas avant la fin de février 2018. Il est resté sur la liste de paie jusqu'au 19 mai 2018 pour recevoir le paiement de ses congés et vacances accumulés. Le 23 mai 2018, l'employeur a tenu une réunion lors de laquelle il a rejeté la demande du plaignant qui souhaitait obtenir des prestations d'assurance-maladie postérieures au départ à la retraite. Le 28 mai 2018, le plaignant a déposé une plainte à la Direction des normes d'emploi, plaidant qu'il avait été victime de discrimination de la part de l'employeur, en violation de l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi*, parce que les autres retraités recevaient des prestations d'assurance-maladie postérieures au départ à la retraite payées par l'employeur, et lui non. La question a été l'objet d'une enquête du bureau du directeur des normes d'emploi. La plainte a été rejetée au motif que le plaignant n'était pas un employé de la commission de police au moment où sa demande de prestations d'assurance-maladie a été rejetée. Le plaignant a renvoyé la question à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a examiné la loi applicable, qui indique que la protection contre la discrimination en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi* ne s'applique qu'aux employés. La commission de police a pris sa décision de rejeter la demande de prestations du plaignant le 23 mai 2018; le plaignant avait alors pris sa retraite et n'était plus employé par la commission. Par conséquent, la Commission a confirmé la décision du directeur de rejeter la plainte au motif que le plaignant n'était pas un employé au moment en question.

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

La Commission déclare la Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins inopérante dans la mesure où elle viole le droit constitutionnel de grève

Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick c. Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (SCFP), Province du Nouveau-Brunswick, NH-001-11, 7 décembre 2018

En mai 2009, l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* pour interdire aux employés de foyers de soins qui fournissent des services essentiels de faire la grève. La question de savoir si les postes d'infirmière auxiliaire autorisée et d'aide gériatrique devraient être désignés comme essentiels a été soulevée au York Care Centre à Fredericton. L'affaire a été portée devant la Commission du travail et de l'emploi, qui a conclu que 90 % des infirmières auxiliaires autorisées et aides gériatriques devraient recevoir cette désignation. Le Syndicat canadien de la fonction publique, qui représente des employés des foyers de soins, a contesté la constitutionnalité de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* au motif que l'interdiction de faire grève qu'elle impose aux employés désignés comme essentiels constitue une violation de leur liberté d'association garantie par l'alinéa 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés. La Commission a repris l'audience pour traiter la contestation constitutionnelle.

La Commission a reconnu que, d'un point de vue constitutionnel, un équilibre doit être établi entre le droit de grève des employés et le droit à la santé et la sécurité des résidents vulnérables des foyers de soins. Le syndicat a réussi à démontrer que la *Loi* violait l'alinéa 2d) de la Charte parce que l'interdiction de grève à l'égard des infirmières auxiliaires autorisées et des aides gériatriques constituait une entrave substantielle à la négociation collective, particulièrement considérant que 90 % de ces employés étaient désignés comme essentiels et se voyaient interdits de faire la grève. De plus, la *Loi* ne

prévoyait aucun autre mécanisme de résolution des différends aux employés auxquels on interdisait de faire la grève.

La province, qui s'est portée à la défense de la loi, a été incapable de justifier cette violation du droit de grève dans les circonstances du présent litige. La preuve, consistant en des rapports d'experts et des témoignages oraux, n'a pas pu démontrer que la limitation du droit de grève par la loi était rationnelle, portait le moins possible atteinte au droit, ou était proportionnelle dans ses effets. La *Loi* n'était pas un moyen rationnel par lequel atteindre l'objectif de continuité des soins dans les foyers pendant les conflits de travail parce qu'elle s'appliquait seulement aux infirmières auxiliaires autorisées et aux aides gériatriques, mais pas aux infirmières autorisées travaillant dans les foyers de soins. En cas de grève des infirmières, les foyers auraient été fermés de toute façon. De plus, la loi ne représentait pas une atteinte minimale au droit constitutionnel de grève. La *Loi* ne prévoyait aucun mécanisme de règlement des différends comme solution de rechange à la grève, elle restreignait le piquetage, et les employés désignés comme essentiels pouvaient être forcés à exécuter des tâches essentielles comme non essentielles au cours d'un conflit de travail. Finalement, les effets indésirables de la *Loi sur les employés des services essentiels* n'étaient pas proportionnels à son objectif d'assurer la continuité des soins aux résidents des foyers de soins.

En fin de compte, la Commission a conclu que la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* violait le droit constitutionnel d'association protégé par l'alinéa 2d) de la Charte parce qu'il restreignait de façon injustifiée le droit de grève des employés des services essentiels. Comme recours, la Commission a déclaré la *Loi* inopérante dans la mesure où elle viole la Charte dans l'affaire qui nous intéresse.

Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission

Loi sur les relations industrielles

1 avril 2018 – 31 mars 2019

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	8	20	28	17	5	6	28	--
Demande de déclaration concernant un employeur commun	--	3	3	--	--	1	1	2
Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	--	4	4	1	2	--	3	1
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	36	21	57	39	--	1	40	17
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	1	--	1	--	--	1	1	--
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	2	3	5	2	--	2	4	1
Plainte concernant d'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	5	3	8	--	--	2	2	6
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	1	1	2	--	--	2	2	--
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	53	55	108	59	7	15	81	27

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

1 avril 2018 – 31 mars 2019

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	--	4	4	1	3	--	4	--
Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	--	1	1	--	--	--	--	1
Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	--	4	4	2	--	--	2	2
Plaintes aux termes de l'art. 19	3	1	4	1	--	1	2	2
Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 31	--	1	1	--	--	--	--	1
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	5	5	--	1	1	2	3
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur (s. 47)	--	2	2	2	--	--	--	--
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (s. 49)	--	1	1	1	--	--	--	--
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	2	2	--	2	--	--	--
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	3	22	25	7	7	2	10	9

Loi sur les normes d'emploi

1 avril 2018 – 31 mars 2019

Cause	Causes reporter de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes						Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Confirmée	Réglée	Annulée	Modifiée	Retirée	Rejetée		
Demande de renvoi d'ordonnance de la directrice des Normes d'emploi	--	6	6	1	1	2	--	1	--	5	1
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	1	3	4	2	--	--	--	1	--	3	1
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audition de justification (art. 75)	1	3	4	1	1	--	--	--	--	2	2
TOTAL	2	12	14	4	2	2	--	2	--	10	4

Loi sur les droits de la personne

1 avril 2018 – 31 mars 2019

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)	2	1	3	--	--	--	2	2	1
TOTAL	2	1	3	--	--	--	2	2	1

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2018 – 31 mars 2019

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)	5	--	5	--	1	--	--	1	4
TOTAL	5	--	5	--	1	--	--	1	4

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*.