
Commission du travail et de l'emploi

Rapport annuel

2021–2022

Commission du travail et de l'emploi

1^{er} AVRIL 2021 AU 31 MARS 2022

Édifice Centre-ville

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-3140-2

ISSN 1206-2715 / December 2022 / Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

À L'HONORABLE BRENDA 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 2021 au 31 mars 2022.

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 de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le 27^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, 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.



David A. Mombourquette

Le président

Table des matières

Introduction	5
Énoncé de mission	7
Message du président	8
Composition de la Commission du travail et de l'emploi	9
Organigramme	10
Administration	11
Résumés de décisions types	13
Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission	23

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

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

être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

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

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

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

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de*

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

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes officielles de discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale,

l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la condition sociale, les convictions ou activité 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 outrepasse sa compétence, si sa décision est déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.

Énoncé de mission

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

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

Message du président

J'ai l'honneur de soumettre le 27^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, qui s'avère mon premier rapport annuel depuis ma nomination en tant que président en août 2021.

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

Outre sa charge de travail habituelle, la Commission du travail et de l'emploi a dû, en raison d'un conflit de travail au sein du secteur public à l'automne 2021, relever d'importants défis quant à la gestion des désignations des services essentiels et à la tenue, dans les 24 heures, d'audiences relatives à plusieurs plaintes importantes en lien avec les grèves, conformément à la procédure accélérée prévue par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Certaines restrictions, à des degrés divers, étant toujours de mise dans la province en raison de la pandémie de Covid-19, la Commission a poursuivi ses audiences virtuelles au moyen d'une plateforme vidéo. Les audiences en personne devaient reprendre à la levée de l'état d'urgence, l'obligation du port du masque et de la distanciation physique étant laissée à la discrétion du membre concerné de la Commission, si les circonstances le justifiaient. Étant donné l'efficacité du processus d'audience virtuelle, il a fort à parier que certaines audiences continueront à se tenir par vidéo, même après la levée de toutes les restrictions de santé publique.

La Commission poursuit le dialogue avec les directions et les administrateurs responsables des diverses commissions, fédérales et provinciales, des relations de travail. Ces discussions se sont avérées particulièrement précieuses au moment d'aborder la réponse de la Commission à la pandémie et de planifier la transition post-pandémie. Les Commissions de l'ensemble du Canada adoptent de la nouvelle technologie afin de permettre le dépôt électronique de demandes, de plaintes et de documents. Notre Commission évaluera, quant à elle, ses capacités technologiques actuelles tout en cherchant à optimiser ses processus.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier était de 125, soit une hausse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction, sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'audiences par la Commission, pour un total de 33 jours d'audiences et 65 conférences préparatoires à l'audience.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 170 cas, dont 28 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 d'un (1) conciliateur, et cinq (5) demandes 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'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.

La Commission a accueilli plusieurs nouveaux membres au cours de l'exercice et a assisté au départ de plusieurs membres de longue date. Je tiens à remercier tous les membres, anciens et actuels, de leur précieuse contribution à la Commission, ainsi que notre personnel administratif et professionnel dont le dévouement et l'expertise assurent à la Commission un fonctionnement efficace et professionnel. Pour conclure, je remercie le président sortant George P.L. Filliter, c.r., l'ancien président Robert D. Breen, c.r., et le président suppléant Geoffrey Bladon, membre de la Commission pour la 22^e année, de m'avoir généreusement aidé et encadré.



David A. Mombourquette

Le président

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

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

David A. Mombourquette¹

Président Suppléant – Geoffrey L. Bladon

Vice-Président(e)s

Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)³

Annie Daneault (Grand Falls)

John McEvoy, c.r. (Fredericton)

Robert D. Breen, c.r. (Fredericton)²

Elizabeth MacPherson (Grand Barachois)²

J. Kitty Maurey (Fredericton)²

Bernard LeBlanc³

Michael Marin, c.r.³

Sylvie Godin-Charest³

Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)⁴

Richard MacMillan (St. Stephen)⁴

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)⁴

Gary Ritchie (Fredericton)⁴

Marie-Ange Losier (Beresford)

Pamela Guitard (Point-La-Nim)⁴

Cheffe administrative – Lise Landry

Conseillère juridique – Shijia Yu

Personnel administratif

Andrea Mazerolle

Debbie Allain

Membres représentant les intérêts des employeurs

Stephen Beatteay (Saint John)

Gloria Clark (Saint John)

Gerald Cluney (Moncton)⁴

William Dixon (Moncton)⁴

Jean-Guy Lurette (Shediac)⁴

Marco Gagnon (Grand Falls)⁴

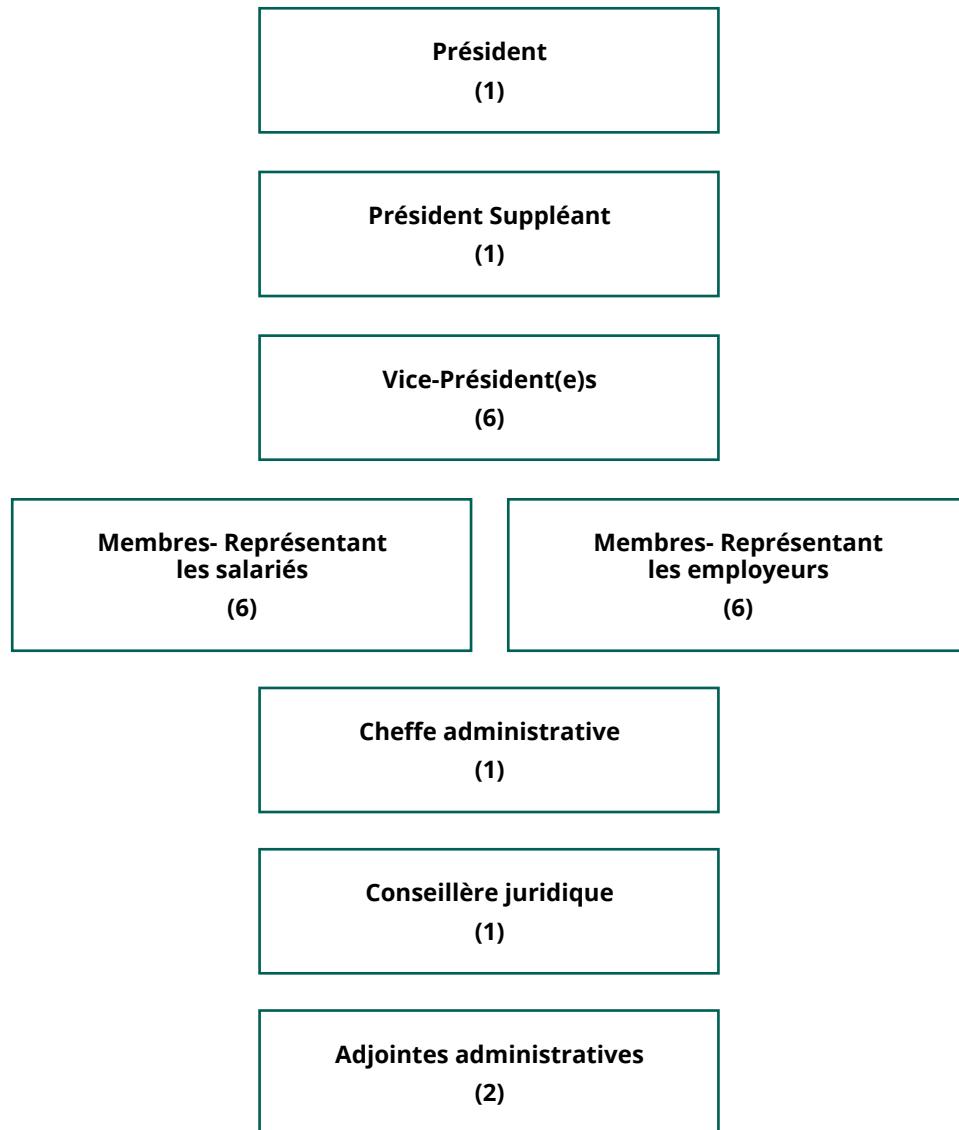
1. Me Mombourquette a remplacé Me Filliter pour un mandat de cinq ans à compter du 3 août 2021.

2. Les mandats de ces vice-président(e)s ont pris fin le 27 mai 2021.

3. Me Bruce et Me LeBlanc ont été nommés à compter du 30 juin 2021, Me Marin à compter du 21 septembre 2021, et Me Godin-Charest à compter du 12 janvier 2022, chacun pour un mandat de trois ans.

4. Les mandats de ces membres ont pris fin et aucun renouvellement ou nomination n'a été fait jusqu'à présent.

Organigramme



Administration

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

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, et deux adjointes administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un 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 152 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 soixante-quatorze causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2020 – 2021) et 125 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 299 causes. La Commission en ayant réglé 170 pendant l'année, 129 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 23.

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 DES CAUSES TRAITÉES	NOMBRE DE CAUSES EN INSTANCE À LA FIN DE CETTE ANNÉE FINANCIÈRE
<i>Loi sur les relations industrielles</i>	19	30	7	15	8	39	10
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	31	66	11	15	13	67	30
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	7	22	14	11	4	13	16
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	4	6	1	24	3	3	7
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	113	0	0	0	0	47	66
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	1	0	0	0	1	0
<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</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	174	125	33	65	28	170	129

NOMBRE DE JOURS D'AUDIENCE

PRÉSIDENT OU UN VICE-PRÉSIDENT SIÉGEANT SEUL	COMITÉ DE TROIS PERSONNES	TOTAL
33	0	33

BUDGET 2021 – 2022

PRIMAIRE	PRÉVU	RÉEL
3 – Services Personnel – Paie, bénéfice, indemnité journalier	595 476	534 675
4 – Autres Services – frais de fonctionnement	77 400	(103 160)
5 – Fournitures et Approvisionnements	16 800	(20 909)
6 – Biens et Équipements	0	(2 506)
Total	689 676	661 250

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. Une décision de la Commission, qui a été révisée par la Cour du Banc de la Reine, est également résumée. Les résumés sont regroupés selon la loi applicable.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission souligne son devoir d'examiner attentivement la preuve d'adhésion à un syndicat.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale c. Fredericton Toyota, IR-004-21, IR-012-21, IR-013-21, IR-015-21, le 18 août 2021

En janvier 2021, le syndicat requérant, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, a déposé une demande d'accréditation pour représenter une unité de négociation composée de salariés travaillant pour le défendeur, un concessionnaire automobile Toyota de Fredericton. La Commission a émis un avis pour informer les salariés de la demande d'accréditation, lequel a été affiché au lieu de travail. Elle a examiné la preuve d'adhésion, a souligné que le syndicat semblait bénéficier du soutien d'au moins 60 % des salariés et a fait part de son intention de rendre une ordonnance d'accréditation, à moins de recevoir une objection de fond de l'employeur demandeur. En guise de réponse, l'employeur a objecté, soulignant qu'un certain nombre de salariés n'avaient pas payé les droits d'admission pour adhérer au syndicat. Peu après, trois salariés, dont celui qui avait agi à titre d'organisateur syndical, ont déposé des plaintes selon lesquelles l'employeur s'était livré à des pratiques de travail déloyales.

La question du non-paiement de la part de certains salariés des droits d'adhésion de 1,00 \$ a soulevé la possibilité d'une tentative de fraude à l'endroit de la Commission en ce qui concerne la preuve d'adhésion. Le salarié qui avait agi à titre d'organisateur syndical a signé une déclaration selon laquelle il avait recueilli les droits d'adhésion au syndicat requis et qu'il les avait ensuite transmis à celui-ci. Toutefois, l'une des salariés a déclaré que, bien qu'elle ait signé une carte de membre, elle n'avait pas payé ses droits d'adhésion. Cette disparité dans les preuves a soulevé une question de crédibilité, laquelle, a souligné la Commission, doit être évaluée par rapport à la cohérence de la preuve contraire. Ici, un examen de la preuve a démontré que la carte de membre de la salariée en question n'avait pas été signée à l'heure et au lieu indiqués par l'organisateur syndical et que les droits d'adhésion n'avaient pas été payés. La carte de membre

n'était donc pas valide. La pratique de la Commission consiste à faire une étude approfondie de la preuve d'adhésion, parce que l'accréditation peut être obtenue sans vote des membres, si les preuves documentaires des adhésions syndicales sont adéquates. La Commission doit pouvoir se fier à la preuve d'adhésion soumise par un syndicat. La preuve d'adhésion est entachée de fraude en cas de fausse déclaration, lorsqu'on s'est fié à cette fausse déclaration et que la personne qui a fait cette déclaration savait, ou aurait dû savoir, qu'elle était fausse. En l'espèce, les éléments de la fraude commise concernaient l'une des cartes de membre, ce qui a amené la Commission à rejeter la totalité des preuves d'adhésion. La demande d'accréditation du syndicat a été rejetée.

En ce qui concerne les trois plaintes pour pratique de travail déloyale, la Commission a reconnu que, en vertu de l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*, nul employeur ne doit participer ni mettre obstacle à la formation d'un syndicat, ni faire preuve de discrimination envers une personne parce qu'elle est membre d'un syndicat, ni intimider ou contraindre un salarié en ce qui concerne l'adhésion à un syndicat. La première plainte pour pratique de travail déloyale émanait du salarié qui avait agi à titre d'organisateur syndical. Il a soutenu que l'employeur avait convoqué une réunion des salariés pour remettre en question la nécessité d'avoir un syndicat et que, en raison de son rôle d'organisateur syndical, certaines affectations de travail lucratives lui avaient été refusées. Il a affirmé également avoir été suspendu injustement pour avoir « vapoté » au travail et pour ne pas avoir rencontré l'employeur au sujet de la plainte d'un client. La Commission a émis des doutes sur le souvenir des incidents en question rapporté par le plaignant et a indiqué que, même s'ils étaient prouvés, ces incidents ne constituaient pas des pratiques de travail déloyales. Un deuxième salarié s'est plaint, notamment, que l'employeur l'avait questionné au sujet

de son rôle avec le syndicat et lui avait demandé s'il était à l'origine de la demande d'accréditation. La Commission a conclu que cette partie de la plainte constituait une pratique de travail déloyale. Un troisième salarié s'est plaint à la Commission que l'employeur lui avait demandé, au moins à trois occasions, s'il avait payé les droits d'adhésion au syndicat de 1,00 \$. La Commission a conclu que ces questions avaient été une source de stress pour le salarié et

constituaient une pratique de travail déloyale, caractérisée par une intimidation ou une coercition perçue ou réelle. La Commission a ordonné à l'employeur de cesser de se livrer à des pratiques de travail déloyales et de fournir une copie de la décision de la Commission à tous les salariés. that the respondent was not the true employer of the workers in question. The union's application for judicial review was dismissed.

La Commission soumet des négociations contractuelles à l'arbitrage pour aider les parties à mettre fin à leur impasse et à conclure leur première convention collective.

Maison Nazareth inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada, section locale 1288P, IR-032-21, IR-003-22, le 23 février 2022

En juin 2021, la Commission du travail et de l'emploi a accrédité Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada, section locale 1288P, à titre d'agent négociateur pour un groupe de salariés de Maison Nazareth inc. L'employeur, qui exploitait un refuge à Moncton offrant des services aux personnes dans le besoin, a indiqué que cet organisme était francophone dont la langue de travail est le français. Il voulait négocier exclusivement en français une convention collective qui ne serait rédigée qu'en français. Quant à lui, le syndicat voulait négocier dans les deux langues officielles, en proposant que chaque partie communique dans la langue de son choix, le français ou l'anglais, pour conclure une convention collective qui serait rédigée dans les deux langues officielles. La question de la langue de communication a créé une impasse entre les parties qui a duré pendant plus de six mois pendant lesquels aucun progrès réel n'a été accompli dans la négociation d'une première convention collective. Les deux parties ont demandé, en vertu de l'article 36.1 de la *Loi sur les relations industrielles*, que l'affaire soit renvoyée à la Commission pour être soumise à l'arbitrage d'une première convention collective.

La Commission a indiqué que son rôle, aux termes de l'article 36.1 de la *Loi*, consiste à déterminer si l'employeur a refusé de reconnaître le pouvoir de négociation collective d'un syndicat ou si l'une ou l'autre des parties a omis de

déployer des efforts raisonnables dans les négociations ou si une autre condition pertinente empêche la négociation d'une première négociation collective. Si c'est le cas, la Commission peut soumettre l'affaire à l'arbitrage, ou renvoyer l'affaire au ministre afin qu'il nomme un médiateur. L'article 36.1 a pour objet de prévoir une intervention en cas de retard et d'intransigeance dans la négociation d'une première négociation collective, étant donné que la négociation collective est un droit légal, en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*, ainsi qu'un droit constitutionnel, en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le retard de plus de sept mois dans ces négociations, au moment de l'audition, constituait une condition pertinente dont la Commission pouvait tenir compte en s'enquérant sur les négociations entre les parties. De plus, les affirmations au sujet des positions intransigeantes des parties sur la question de la langue avaient trait à l'essence même de la négociation collective, à savoir la communication. Enfin, le fait que les deux parties aient demandé de l'aide pour conclure leur première convention collective constituait également une condition pertinente à prendre en compte par la Commission dans son évaluation des négociations. À la lumière de ces facteurs, la Commission a décidé de soumettre l'affaire à l'arbitrage pour aider les parties à conclure une première convention collective.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission accepte la reclassification des travailleurs paramédicaux, en raison d'importantes modifications à leurs qualifications et à leurs fonctions.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 c. la Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor, le Syndicat des employé(e)s des secteurs publics et privés du Nouveau-Brunswick et l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick, PS-003-20, PS 004-20, le 31 mai 2021

En 1969, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* est entrée en vigueur. Elle a divisé les services publics en cinq catégories d'occupations, dont la catégorie de l'exploitation et la catégorie des emplois techniques qui, par la suite, ont été divisées en groupes d'occupations. En 1970, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 (SCFP 1252), a été accrédité à titre d'agent négociateur pour le groupe des services aux malades qui relève de la catégorie de l'exploitation. Le groupe des services aux malades comportait les ambulanciers qui seraient connus ultérieurement sous le nom de travailleurs paramédicaux. En 2007, Ambulance Nouveau-Brunswick a été créée pour fournir les services d'ambulance dans la province. Le SCFP 1252 a continué de représenter les travailleurs paramédicaux qui travaillaient pour Ambulance Nouveau-Brunswick en application d'une série de conventions collectives. Cependant, à l'automne 2018, les travailleurs paramédicaux d'Ambulance Nouveau-Brunswick ont formé un comité dans le but d'être reclassifiés. Ils voulaient quitter le groupe des services aux malades de la catégorie de l'exploitation, dont le SCFP 1252 était l'agent négociateur, pour faire partie du groupe des professionnels de la science médicale, qui relève de la catégorie des emplois techniques et qui est représenté par un syndicat différent, le Syndicat des employé(e)s des secteurs publics et privés du Nouveau-Brunswick. En janvier 2019, le SCFP 1252 a donné un avis de négociation pour le compte des travailleurs paramédicaux. Une fois cet avis donné, le comité de reclassification des travailleurs paramédicaux a correspondu avec des représentants du gouvernement et les a rencontrés pour promouvoir la nécessité de reclassifier les travailleurs paramédicaux. En juillet 2019, le gouvernement provincial a entamé une révision pour déterminer si les 964 travailleurs paramédicaux en question devaient être reclassifiés. La révision a indiqué que, lorsque les travailleurs paramédicaux avaient été placés dans le groupe des services aux malades, l'emploi d'ambulancier n'exigeait qu'une formation en secourisme et consistait principalement à transporter les patients à l'hôpital. Toutefois, les travailleurs paramédicaux sont désormais tenus de suivre une formation de 44 semaines, comportant 14 modules sur des sujets comme l'anatomie, l'évaluation des patients, les médicaments, les traumatismes et les maladies cardio-vasculaires. Pour ce motif, le gouvernement provincial, en tant qu'employeur, a reclassifié les travailleurs paramédicaux dans le groupe des professionnels de la science médicale de la catégorie des emplois techniques et dans une unité de négociation représentée par le Syndicat des employé(e)s des secteurs publics et privés du Nouveau-Brunswick. Le SCFP 1252,

en tant qu'agent négociateur du groupe des services aux malades dans lequel les travailleurs paramédicaux avaient été classifiés précédemment, a fait une requête en vertu de l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pour contester leur reclassification dans le groupe des professionnels de la science médicale. Le SCFP 1252 a également présenté une plainte qui alléguait notamment que le gouvernement provincial avait violé le gel des modalités ou conditions d'emploi pendant la période de négociation, conformément à l'article 46 de la *Loi*.

La Commission a indiqué que son rôle, en vertu de l'article 31 de la *Loi*, consistait à déterminer l'unité de négociation appropriée pour les travailleurs paramédicaux en tenant compte de facteurs tels que leurs fonctions essentielles et leur description d'emploi. Il incomba au requérant, le SCFP 1252, de prouver que la décision du gouvernement provincial, l'employeur, de retirer les travailleurs paramédicaux du groupe des services aux malades pour les placer dans le groupe des professionnels de la science médicale, était incorrecte. En revanche, dans les cas de reclassification, il incombe à l'employeur de démontrer, preuves à l'appui, que le poste en question a changé suffisamment pour justifier sa reclassification. Les preuves fournies par les travailleurs paramédicaux démontraient que leurs fonctions avaient évolué et comportaient désormais l'évaluation physique, les tests de diagnostic, l'administration de médicaments, ainsi que l'entretien et l'utilisation d'un équipement complexe. Ces fonctions étaient d'ailleurs conformes à celles décrites dans le Profil national des compétences professionnelles que les travailleurs paramédicaux avaient adopté en 2011 par l'intermédiaire de leur association professionnelle. La Commission a conclu que le champ d'activité des travailleurs paramédicaux avait profondément évolué depuis 2008, année à laquelle remontait son dernier examen des fonctions de ces travailleurs. La fonction principale des travailleurs paramédicaux ne consistait plus à transporter les gens à l'hôpital. Les travailleurs paramédicaux étaient devenus des professionnels de la santé qui utilisent un équipement complexe et qui, avec très peu de surveillance, procèdent au diagnostic, au triage, à la stabilisation et au transport des patients. Un travailleur paramédical, autrefois principalement un chauffeur, exerce maintenant ses fonctions en prolongement de celles de l'hôpital. De plus, l'emploi du travailleur paramédical s'était rapproché davantage d'une description d'emploi du groupe des professionnels de la science médicale de la catégorie des emplois techniques. Pour de telles raisons, la Commission a accepté la décision de reclassification de l'employeur se traduisant par l'appartenance des

travailleurs paramédicaux désormais à une unité de négociation représentée par le Syndicat des employé(e)s des secteurs publics et privés du Nouveau-Brunswick. En ce qui concerne la plainte du SCFP 1252 selon laquelle le gouvernement provincial, en tant qu'employeur, avait violé le gel prévu à l'article 46 de la *Loi* en entamant le processus de reclassification après l'avis de négociation a été donné,

la Commission a indiqué que le choix du moment de la révision était contestable. Toutefois, l'employeur avait le droit de classifier les employés, aucune modalité ou condition d'emploi n'avait été modifiée pendant le gel et le processus de reclassification n'avait pas perturbé la capacité du SCFP 1252 de négocier efficacement. Donc, la demande et la plainte du SCFP 1252 ont été rejetées.

Un employeur ne peut pas refuser de rémunérer les employés occupant des postes de services essentiels, même quand leurs services ne sont pas nécessaires.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745 c. la Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor (ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance), PS-019-21, le 12 novembre 2021

En 2015, la Commission du travail et de l'emploi a désigné comme essentiels deux postes du système éducatif de la province, ceux d'assistant(e) en éducation et de préposé(e) aux élèves. Ces postes relevaient d'une unité de négociation représentée par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745. Le rôle des assistants en éducation et des préposés aux élèves consiste à aider les élèves ayant diverses déficiences physiques ou intellectuelles. L'ordonnance de désignation précisait que, en cas de grève, 45 % des employés qui travaillent à ces postes désignés continueraient d'exercer les fonctions liées à la prise en charge et à la supervision des élèves aux besoins particuliers. En octobre 2021, le syndicat a déclenché une grève légale qui englobait les postes d'assistant(e) en éducation et de préposé(e) aux élèves. Ce matin-là, un vendredi, les directions générales ont annoncé la fermeture des écoles le jour même et le début de l'apprentissage à distance le lundi suivant. Le dimanche précédent ce lundi, l'employeur informa le syndicat que tous ses employés, à l'exception de ceux qui travaillent aux postes désignés, seraient en lock-out. Quant aux employés occupant des postes désignés d'assistant(e) en éducation et de préposé(e) aux élèves, l'employeur a indiqué qu'en raison du passage à l'apprentissage à distance, ils ne seraient pas tenus de travailler et qu'ils seraient mis en congé non payé. Ce même dimanche, le syndicat a déposé auprès de la Commission du travail et de l'emploi une plainte selon laquelle le gouvernement provincial, en tant qu'employeur, avait enfreint la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en plaçant illégalement les assistants en éducation et les préposés aux élèves, dont les postes avaient été désignés essentiels, en lock-out pendant une grève. L'employeur a répondu que la *Loi* lui avait conféré le pouvoir de déterminer quels employés désignés seraient tenus de travailler pendant une grève et qu'il n'était pas obligé de rémunérer les assistants en éducation et les préposés aux élèves, parce qu'il avait décidé que leurs services n'étaient pas nécessaires. La question qui se posait à la Commission consistait à déterminer si la décision de l'employeur de renvoyer chez eux les assistants en éducation et les préposés

aux élèves, sans les rémunérer pendant la grève, constituait un lock-out illégal d'employés occupant des postes désignés, contrairement à l'article 76 de la *Loi*.

La Commission a résolu l'affaire en se référant au rôle important du processus législatif dans la désignation des postes des services essentiels. En 2015, elle a émis une ordonnance qui confirmait l'accord des parties pour désigner comme essentiels les postes d'assistant(e) en éducation et de préposé(e) aux élèves. Cette ordonnance privait ces employés désignés de leur droit de participer à une grève légale. En revanche, la *Loi* leur offrait certaines protections. L'article 76 de la *Loi* empêche un employeur d'imposer un lock-out aux employés désignés ou de refuser qu'ils travaillent ou de les payer. L'article 102.1 indique que les modalités et les conditions d'emploi contenues dans une convention collective venue à expiration continuent de s'appliquer aux employés désignés pendant une grève ou un lock-out. L'ensemble de ces dispositions garantit aux employés désignés le droit à un emploi rémunéré pendant une grève ou un lock-out. L'employeur ne pouvait pas priver les employés désignés de leur droit de grève, ainsi que des protections accordées par la *Loi* en annonçant simplement que leurs services désignés n'étaient pas nécessaires. En effet, cela permettrait à l'employeur de modifier unilatéralement le niveau de la désignation des postes essentiels par la Commission, en vertu des tâches et des fonctions que lui confère la *Loi*. La décision de l'employeur de passer à l'apprentissage à distance et de priver les employés désignés de travail et de paie pendant la durée de la grève constituait un lock-out. L'employeur avait le droit d'organiser ses activités, mais il était tenu de le faire dans le respect des restrictions énoncées dans la *Loi*. L'employeur ne pouvait pas, en somme, modifier les protections législatives accordées aux employés dont les postes avaient été désignés essentiels par la Commission. Dans ces conditions, les assistants en éducation et les préposés aux élèves avaient droit à leur rémunération, bien que l'employeur ait décidé de ne leur attribuer aucun travail.

Le gouvernement provincial avait le pouvoir d'ordonner aux employés des services de santé de retourner au travail en raison des pénuries de personnel liées à la COVID-19.

Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1252, 1190 et 1251 c. la Province du Nouveau Brunswick représentée par le Conseil du Trésor, PS-021-21, le 20 décembre 2021

En octobre 2021, les trois plaignants, de même que d'autres sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique, ont fait grève. En novembre 2021, le ministre de la Justice et de la Sécurité publique, en réponse à la pandémie de COVID-19, a rendu deux arrêtés obligatoires en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* de la province. Le premier arrêté s'appliquait aux établissements de santé et à certaines installations de soutien hors site, comme les buanderies. Il était censé désigner comme essentiels plus de 6 000 employés à ces installations et comportait des peines en cas de non-conformité pouvant atteindre 20 400 \$ par jour pour un employé et 100 000 \$ par jour pour un syndicat. Le premier arrêté a créé apparemment une certaine confusion au sujet des employés qui étaient tenus de travailler et qui ne pouvaient donc pas continuer de participer à la grève. Avant celle-ci, la Commission du travail et de l'emploi avait désigné essentiels certains postes des services de santé, conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. On ne savait pas avec certitude si le premier arrêté obligatoire ne visait que les employés occupant des postes déjà désignés essentiels par la Commission ou s'il avait pour objet de désigner comme essentiels des postes supplémentaires aux fins de la santé publique. Pour clarifier la situation, le ministre a rendu un deuxième arrêté indiquant que la directive de retour au travail s'appliquait également à des postes autres que ceux désignés essentiels par la Commission. Les plaignants ont soulevé un certain nombre de questions au sujet de la validité des arrêtés obligatoires. Une question préliminaire a été soulevée quant à la compétence de la Commission du travail et de l'emploi pour traiter les questions liées à ces arrêtés, ceux-ci ayant été rendus en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* et non en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. La Commission a indiqué d'emblée qu'elle a compétence pour traiter les questions liées aux arrêtés rendus en vertu

de la *Loi sur les mesures d'urgence*, du moins dans la mesure où elle peut déterminer que ces arrêtés enfreignent la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Dans cette affaire, le premier arrêté de l'employeur avait pour objet de désigner certains postes comme essentiels, dans l'intérêt de la santé publique. Cela enfreignait la *Loi*, dont l'article 43.1 confère à la Commission la compétence exclusive en matière d'ordonnances de désignation des services essentiels. En revanche, en cas de changement de situation pendant une grève, l'article 113 de la *Loi* permet au gouvernement provincial de rendre des arrêtés en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* pour exiger que les employés retournent au travail, même si leurs postes n'ont pas été désignés essentiels par la Commission. Dans ce cas-ci, le ministre, au nom du gouvernement provincial, avait rendu des arrêtés obligatoires aux fins du retour au travail, conformément à la *Loi sur les mesures d'urgence*, ce que la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* autorisait. Un examen des données probantes a confirmé que ces arrêtés, qui s'appliquaient aux employés travaillant dans des postes non désignés, avaient été rendus dans l'intérêt de la santé publique. La COVID-19 avait pesé lourdement sur les ressources humaines du système de santé du Nouveau-Brunswick au point que les effectifs du personnel étaient insuffisants pour effectuer les tâches de nettoyage adéquates, maintenir les services de buanderie, répondre adéquatement aux besoins nutritionnels des patients, assurer le dépistage et les tests de la COVID-19, ou administrer le programme de vaccination contre la COVID-19. Cela avait créé un risque intenable pour la santé et la sécurité publiques. Les arrêtés obligatoires aux fins du retour au travail de l'employeur étaient valides et l'emportaient sur le droit de grève des employés non désignés visés par ces arrêtés. La Commission a rejeté la plainte du syndicat.

La Commission proroge le délai de présentation d'un grief par un employé des services publics congédié pour avoir enfreint les directives de l'employeur relatives à la COVID-19.

Floyd c. la Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor, PS-031-21, le 2 février 2022

Le requérant, Floyd, avait travaillé pour l'employeur, Service Nouveau-Brunswick, depuis plus de onze ans en tant qu'employé non syndiqué des services publics. Le 14 octobre 2021, il a été congédié pour avoir enfreint les directives de l'employeur concernant le dépistage et

la vaccination contre la COVID-19. La veille, le requérant avait exprimé clairement dans deux lettres son désaccord avec la décision imminente de l'employeur de le congédier. Le 17 décembre 2021, plus de soixante jours après son congédiement, le requérant a formulé un grief à l'employeur

pour contester celui-ci, conformément à l'article 100.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. L'employeur a rejeté le grief parce qu'il avait été présenté après le délai de 25 jours à respecter pour présenter un grief, conformément à un règlement pris en vertu de la *Loi*. Le requérant a reconnu que son grief était tardif, mais a fait valoir que l'employeur aurait dû l'informer du délai à respecter. Il a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de proroger ce délai, en vertu de son autorité réglementaire, afin de pouvoir présenter son grief.

La Commission a reconnu que la prorogation du délai de présentation d'un grief en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ne devrait être accordée que pour une raison valable. Les raisons valables ne se limitent pas à des conseils juridiques erronés ou à des difficultés d'ordre médical, physique ou émotionnel. Toutes les circonstances d'un retard doivent plutôt être prises en compte, y compris les conséquences d'une prorogation ou de son refus, à la fois pour l'employé et pour l'employeur. Un règlement pris en vertu de la *Loi* impose à l'employeur l'obligation

d'informer les employés non syndiqués sur le processus de grief, y compris sur les formulaires nécessaires et sur l'identité des représentants concernés de l'employeur. Cette information est importante, parce que les employés non syndiqués ne peuvent pas consulter un représentant syndical au sujet du processus de grief. Quand l'employeur n'informe pas un employé non syndiqué de ses droits en matière de grief, la Commission est favorable à une demande de prorogation. Dans ce cas-ci, rien n'indiquait que l'employeur avait informé le requérant de la procédure de présentation d'un grief. De plus, l'employeur avait été informé à l'avance que ce dernier était en désaccord avec la décision de le congédier. L'employeur n'a pas allégué qu'il subirait un préjudice si la prorogation était accordée dans ce cas, laquelle était relativement brève. En revanche, le refus d'accorder la prorogation priverait le requérant de la possibilité de faire entendre sa cause et de statuer sur celle-ci. Donc, la Commission a conclu que le requérant a fait valoir une raison valable à l'appui de sa demande de prorogation et que son grief serait réputé être déposé le jour de sa décision.

La Commission refuse d'accorder la prorogation du délai de présentation d'un grief par une employée des services publics mise en congé non payé pour ne pas avoir présenté de preuve de vaccination contre la COVID-19.

Gorham c. la Province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor (Réseau de santé Horizon), PS-009-22, le 1^{er} avril 2022

Le 7 novembre 2021, la requérante, qui était une travailleuse de la santé non syndiquée, a déposé une demande devant la Cour du Banc de la Reine dans laquelle elle, parmi d'autres personnes, contestait la constitutionnalité de la politique liée à la COVID-19 de l'employeur qui mettait les employés non vaccinés en congé non payé. Le 22 novembre 2021, la requérante a été mise en congé non payé pour ne pas avoir présenté de preuve de vaccination. Le 2 décembre 2021, le gouvernement provincial a déposé une requête devant la Cour du Banc de la Reine afin qu'elle rejette la contestation constitutionnelle dans laquelle la requérante était impliquée. Le gouvernement a fait valoir que la Cour n'avait pas compétence pour examiner cette affaire constitutionnelle, parce que la requérante était tenue d'intenter une procédure en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et, par conséquent, de porter l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi au lieu de la Cour. La requête du gouvernement provincial, qui a fini par obtenir gain de cause, a notamment eu pour effet d'informer la requérante de ses droits en matière de grief en vertu de la *Loi*. Environ huit semaines plus tard, le 24 janvier 2022, la requérante a présenté un grief à l'employeur en vertu de la *Loi*, afin de

contester sa décision de la mettre en congé non payé pour ne pas avoir présenté de preuve de vaccination contre la COVID-19. Le 7 février 2022, l'employeur a rejeté le grief parce que le délai de présentation d'un grief n'avait pas été respecté. À la suite de ce rejet, la requérante a demandé une prorogation de ce délai auprès de la Commission du travail et de l'emploi, en faisant valoir que la *Loi* imposait à l'employeur l'obligation de l'informer du délai de présentation d'un grief.

La Commission a constaté que la requête présentée à la Cour par le gouvernement provincial au sujet de la contestation constitutionnelle informait clairement et sans ambiguïté la requérante de son droit de présenter un grief et de demander l'arbitrage de celui-ci en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. La requérante a cependant attendu huit semaines avant de présenter son grief. Il était évident qu'elle avait attendu, non pas parce qu'elle ne connaissait pas le processus de grief, mais plutôt parce qu'elle espérait obtenir gain de cause dans l'action qu'elle avait intentée. Elle n'a présenté son grief en vertu de la *Loi* qu'après avoir compris que l'action qu'elle avait intentée serait vraisemblablement rejetée. En fait, la requérante avait été informée de ses

droits avant l'expiration du délai à respecter, et il lui incombaît de suivre le processus de grief en temps voulu. La Commission a refusé d'accorder la prorogation du

délai de présentation d'un grief dans ce cas, en raison de l'absence d'une raison valable.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

La Commission décide qu'un employé des services publics peut exercer des recours en parallèle concernant son licenciement parce que l'objet de chacun d'eux est différent, ainsi que leurs dédommagements éventuels.

Campbell c. Opportunités Nouveau-Brunswick, ES-006-21, le 6 octobre 2021

En 2016, le requérant, Campbell, a commencé à travailler pour l'employeur, Opportunités NB, en tant que chargé du développement des affaires. En août 2019, l'employé a déposé une plainte de harcèlement, conformément à la Politique sur un milieu de travail respectueux de l'employeur. Il a allégué avoir subi des menaces de la part de deux supérieurs, parce qu'il n'était pas d'accord avec leur évaluation d'une entreprise qu'ils voulaient recommander aux fins d'un investissement financier du gouvernement provincial. En juillet 2020, l'employé a été licencié pour le motif que son ensemble de compétences ne répondait pas aux besoins de l'employeur. En août 2020, il a présenté un grief en vertu de l'article 100.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* qui autorise un employé non syndiqué des services publics à contester son licenciement. L'employeur a rejeté le grief, après quoi l'employé a renvoyé la question devant la Commission du travail et de l'emploi aux fins d'arbitrage. En mars 2021, il a déposé une plainte alléguant que son licenciement enfreignait également l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi* qui protège les dénonciateurs, c'est-à-dire les employés qui communiquent des renseignements sur le comportement illégal de leur employeur. En juin 2021, la directrice des normes d'emploi a refusé de donner suite à la plainte pour le motif qu'elle avait trait à son licenciement qui faisait également « l'objet » d'une autre procédure portant, de plus, sur les mêmes faits. À la suite de ce refus, l'employé a demandé le renvoi de la décision de la directrice à la Commission. Ce renvoi a soulevé la question préliminaire de la possibilité ou de l'impossibilité pour cet employé de formuler un grief en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de déposer, en même temps, une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

La Commission a indiqué que l'affaire portait sur le sens du terme « objet » dans l'article 62 de la *Loi sur les normes d'emploi* qui empêche la directrice des normes d'emploi de donner suite à une plainte qui fait également l'objet d'une autre procédure. L'article 62 a pour but d'empêcher une

multiplicité de recours, ainsi que les résultats contraires de différents recours ayant trait aux mêmes circonstances, ce qui discréditerait l'administration de la justice. La question de savoir si le grief de l'employé en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* était ou non identique à sa plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* était fonction d'une évaluation des faits dans la totalité de leur contexte, y compris de l'objet de ces deux lois et les recours disponibles. L'article 100.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* a pour but d'indemniser financièrement un employé non syndiqué en cas de licenciement injustifié. En revanche, l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi* a pour but de mettre les salariés à l'abri des représailles de leur employeur et de recruter ainsi des salariés qui faciliteront la répression d'actes illicites de la part de leur employeur. Un salarié licencié pour ce type de dénonciation peut rechercher sa réintégration, à titre de réparation, au lieu d'une simple indemnisation. Donc, selon la Commission, « l'objet » d'un grief en vertu de l'article 100.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et celui d'une plainte en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi* « sont comme le jour et la nuit ». Le grief a principalement trait à la conduite d'un employé, tandis qu'une plainte a trait à la conduite d'un employeur. Des décisions contradictoires ne peuvent pas constituer un sujet de préoccupation parce que le raisonnement serait différent dans chaque procédure. Le cas advenant qu'il aurait gain de cause dans ses deux recours, l'employé n'aurait droit qu'à un seul dédommagement. Dans la mesure où la loi manquait de clarté à l'égard des droits d'un employé non syndiqué des services publics en cas de licenciement sans motif valable, la meilleure marche à suivre à ce stade précoce du litige consistait à autoriser à la fois son grief et sa plainte à aller de l'avant en parallèle. La Commission a ordonné à la directrice des normes d'emploi de donner suite à la plainte du salarié en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, indépendamment de son grief non réglé en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

La Commission examine les critères permettant de déterminer si la salariée a démissionné ou a été congédiée.

Aliabadi c. Element5 Spa Inc., ES-010-20, le 12 mai 2021

En 2013, la salariée, Aliabadi, a commencé à travailler en tant que technicienne en pose d'ongles pour l'employeur, Element5 Spa, à son emplacement de Market Square, à Saint John. En février 2019, l'employeur a appris que la salariée avait servi de l'alcool à un client mineur. Après avoir procédé à une brève enquête à la suite de cette allégation, l'employeur a suspendu la salariée pendant deux jours pour avoir enfreint le protocole de l'employeur en matière de boissons alcoolisées. La salariée a estimé cette suspension injuste. Elle est retournée au travail après sa suspension et a assisté à une réunion avec l'employeur. Pendant cette réunion, la salariée a eu une crise de panique. Elle a quitté la réunion pour recevoir des soins médicaux et a reçu pour conseil de se reposer pendant deux semaines avant de reprendre le travail. Pendant son congé de maladie, la salariée a constaté qu'on l'avait retirée de la page du personnel de l'employeur sur Facebook. Un membre du personnel de l'employeur lui a demandé également de vider son casier dans la salle du personnel, bien que l'employeur ait indiqué dans un courriel vouloir uniquement accéder à son casier pour en retirer les outils appartenant à une autre personne, tout en ajoutant que les affaires personnelles de la salariée seraient placées dans un sac qu'elle pourrait venir prendre la prochaine fois qu'elle se rendrait à Market Square. La salariée a conclu qu'elle avait été congédiée et l'employeur, pour sa part, a adopté la position qu'elle avait démissionné. La salariée a déposé une plainte auprès de la directrice des normes d'emploi alléguant qu'elle avait été licenciée sans motif valable, conformément à l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*, et qu'elle avait droit à une indemnité de préavis. La directrice a conclu que la salariée avait été licenciée

sans motif valable et a ordonné à l'employeur de lui payer une indemnité de 1 115,04 \$ tenant lieu du préavis exigé. L'employeur a renvoyé la question devant la Commission du travail et de l'emploi en lui demandant de statuer sur cette question, à savoir si la salariée avait été congédiée, ce qui lui donnerait droit à un dédommagement en vertu de la *Loi*, ou si elle avait démissionné, auquel cas aucun dédommagement ne lui serait dû.

La Commission a souligné que, en vertu de l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*, lorsqu'un salarié est licencié sans motif valable, un employeur doit lui donner un préavis ou une indemnité de préavis. Un employeur qui prétend qu'un salarié a démissionné et qu'il n'a pas été licencié doit démontrer, premièrement, que le salarié a déclaré expressément son intention de démissionner ou a agi de manière à confirmer celle-ci et, deuxièmement, que le salarié a donné suite à cette intention clairement et sans équivoque. Dans ce cas-ci, l'employeur a échoué sur ces deux points. La salariée a quitté son travail à cause d'une attaque de panique pour recevoir des soins médicaux. Ce n'est pas le comportement d'une personne qui a l'intention de démissionner. De plus, dans un courriel au sujet du casier de la salariée, l'employeur a indiqué que les affaires personnelles de cette dernière seraient placées dans un sac afin qu'elle puisse venir les prendre la prochaine fois qu'elle se rendrait à Market Square. Cela indique clairement l'intention de l'employeur de congédier la salariée. Donc, la Commission a conclu que la salariée avait été licenciée sans motif valable et a confirmé l'ordonnance de la directrice qui lui avait accordé une indemnité de préavis de 1 115,04 \$.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission accorde 12 500 \$ en vertu de la Loi sur les droits de la personne à titre de dédommagement pour discrimination fondée sur l'incapacité mentale.

Martin c. E.C. Wellness Centre Inc., Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-001-21, le 21 juin 2021

En 2010, un problème de santé mentale, qui comportait des symptômes de dépression et d'anxiété, a été diagnostiqué chez la plaignante. Cette dernière a participé à des programmes de traitement et a pris des antidépresseurs. Pendant l'été 2017, la plaignante a commencé à travailler pour l'intimé qui exploitait plusieurs dispensaires de marijuana au Nouveau-Brunswick. Ce dernier était au courant du problème de santé de la plaignante. Au début, la plaignante aimait son travail à l'entrepôt de l'intimé à Fredericton, qui consistait notamment à emballer la

marijuana pour les magasins de détail de l'intimé et à traiter les commandes en ligne. Cependant, au fil des mois, la plaignante a commencé à se sentir anxieuse et déprimée et à souffrir d'insomnie, ce qu'elle a attribué au gestionnaire de l'intimé qui, dit-elle, créait un milieu de travail toxique à cause de ses hurlements et de son manque de respect pour le personnel. En janvier 2018, la plaignante a consulté son médecin de famille qui a recommandé un congé de maladie d'une semaine. La plaignante est retournée travailler au début du mois

de février 2018 en se sentant revigorée. Toutefois, à son retour au travail, elle a été rétrogradée, son travail se limitant désormais à emballer la marijuana. Elle ne traitait plus les commandes en ligne. Le jour de son retour, la plaignante a été convoquée à une réunion avec le gestionnaire qui a exigé de connaître la raison de son congé de maladie et de savoir si ce problème se reproduirait. La plaignante a refusé de divulguer la raison de son congé de maladie, mais a dit au gestionnaire qu'un autre congé ne serait plus nécessaire. Le gestionnaire a indiqué que, si la plaignante prenait d'autres congés de maladie, il embaucherait du personnel supplémentaire et réduirait l'horaire de travail de la plaignante. Le lendemain, elle a été avisée de la cessation de son emploi. Elle a donc déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick alléguant qu'elle avait été victime de discrimination fondée sur l'incapacité mentale, en violation de l'article 4 de la Loi sur les droits de la personne de la province. La Commission a fait une enquête, puis, en mars 2021, a renvoyé la question devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a souligné que la Loi sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans le secteur de l'emploi. La Cour suprême du Canada a défini un critère à trois volets que la plaignante doit établir pour démontrer qu'il s'agit d'un cas de discrimination à première vue, lequel serait suffisamment solide pour nécessiter sa réfutation par la partie adverse. Selon les trois critères à remplir, la plaignante doit prouver : 1) qu'elle présente une caractéristique protégée contre la discrimination en vertu de la Loi sur les droits de la personne, 2) qu'elle a subi un effet préjudiciable et

3) que la caractéristique protégée a été un facteur de cet effet préjudiciable. Dans cette affaire, la plaignante a prouvé qu'elle avait un problème de santé mentale connu de l'intimé, qu'elle a subi l'effet préjudiciable de sa rétrogradation et de sa cessation d'emploi et que sa santé mentale a été un facteur dans les décisions de l'employeur. Donc, la plaignante a démontré qu'il s'agit d'un cas de discrimination à première vue fondé sur l'incapacité mentale que l'employeur de la plaignante doit réfuter. En revanche, au moment de cette procédure, l'intimé avait cessé ses activités et personne ne l'a représenté à l'audition. Donc, en se fondant sur les preuves non contestées de la plaignante, la Commission a jugé l'intimé responsable de discrimination illicite en vertu de la Loi sur les droits de la personne. À titre de dédommagement, la Commission a accordé à la plaignante des dommages-intérêts spéciaux de 12 852 \$ pour compenser la perte de salaire pendant la période de six mois, du jour de son congédiement à celui où elle a réussi à trouver un autre emploi, sous réserve du remboursement d'un paiement excédentaire éventuel de ses prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle était sans emploi. Quant aux dommages-intérêts généraux, la Commission a souligné que sa rétrogradation à son retour au travail à la suite de son congé de maladie avait stressé la plaignante. De plus, sa cessation d'emploi l'avait privée d'un emploi rémunérateur qui avait également entraîné la perte d'une relation personnelle. La Commission a qualifié de répréhensibles les agissements de l'intimé et a accordé à la plaignante des dommages-intérêts généraux de 12 500 \$, soit 2 500 \$ pour sa rétrogradation et 10 000 \$ pour sa cessation d'emploi.

RÉVISION JUDICIAIRE

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. Ferro-Chemi Crete Engineering Limited, 2021 NBQB 143, le 23 juin 2021

Décision de la Commission

En juin 2019, le syndicat requérant, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a demandé son accréditation pour une unité de négociation comptant cinq charpentiers qui, selon le syndicat, étaient employés par l'intimé, Ferro-Chemi Crete Engineering Limited. L'intimé a fait valoir qu'il n'était pas l'employeur des charpentiers, mais que ces derniers étaient employés par une société affiliée. Les parties ont convenu de demander à la Commission du travail et de l'emploi de trancher la question préliminaire

de l'établissement du véritable employeur des travailleurs en question. La Commission a appliqué les critères établis pour déterminer le véritable employeur, dont des facteurs comme le pouvoir d'embaucher et de licencier les employés, ainsi que l'impression des employés quant à l'identité de leur employeur. Elle a conclu que l'intimé n'était pas le véritable employeur des travailleurs en question, mais que c'était une société affiliée. Le syndicat a présenté une demande de révision judiciaire de la décision de la Commission à la Cour du Banc de la Reine.

Demande de révision judiciaire

La Cour a indiqué que son rôle, à l'égard d'une demande de révision judiciaire, consiste à examiner les raisons données par la Commission afin de déterminer si sa décision est fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent et justifiable à la lumière des faits pertinents et du droit. La Cour doit réviser une décision de la Commission pour déterminer si elle est raisonnable, tout en s'abstenant d'apprécier et d'évaluer à nouveau les preuves examinées par la Commission. Dans ce cas-ci, s'agissant de la responsabilité de l'embauche, l'intimé annonçait les postes à pourvoir et ses représentants étaient présents aux entrevues. Toutefois, comme la Commission l'a souligné, les documents d'embauche indiquaient qu'une société affiliée était l'employeur des travailleurs en question, qu'elle les rémunérait et que c'était elle, et non l'intimé, qui versait les indemnités d'accident du travail requises. De plus, la Commission n'avait trouvé aucune preuve à l'appui

de l'affirmation du syndicat selon laquelle l'intimé avait le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé ou de le licencier, ce que la Cour a déclaré être une conclusion raisonnable. Enfin, sur la question de l'impression des employés, la Commission a reconnu qu'ils considéraient l'intimé comme leur véritable employeur. En revanche, elle ajouta que cette impression était erronée, compte tenu, plus particulièrement, des preuves documentaires indiquant que c'était une société affiliée qui les rémunérait. La Cour a conclu que la Commission avait tenu compte des preuves présentées par le syndicat, que son raisonnement était cohérent et sous-tendait clairement sa décision et qu'elle avait respecté la norme de la décision raisonnable en parvenant à la conclusion que l'intimé n'était pas le véritable employeur des travailleurs en question. La demande de révision judiciaire du syndicat a été rejetée.

Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

1 avril 2021 – 31 mars 2022

CAUSE	CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	CAUSES PRÉSENTÉES	TOTAL	TRAITEMENT DES CAUSES			CAUSES TRAITÉES	CAUSES EN SUSPENS À LA FIN DE L'EXERCISE
				ACCORDÉE	REJETÉE	RETIREE		
Demande d'accréditation	7	13	20	8	1	8	17	3
Demande de déclaration concernant un employeur commun	--	1	1	--	--	--	--	1
Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	1	2	--	1	1	2	--
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	1	1	2	--	1	--	1	1
Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande diverses (art. 22, 35, 131)	1	3	4	3	--	1	4	--
Plainte concernant d'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	3	9	12	5	--	3	8	4
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	--	1	1	--	--	--	--	1
Plainte concernant une distribution des tâches	6	--	6	1	5	--	6	--
Demande 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'EXERCISE
				ACCORDÉE	REJETÉE	RETIRÉE		
Demande de revocation 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	30	49	18	8	13	39	10

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

1 avril 2021 – 31 mars 2022

CAUSE	CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	CAUSES PRÉSENTÉES	TOTAL	TRAITEMENT DES CAUSES			CAUSES TRAITÉES	CAUSES EN SUSPENS À LA FIN DE L'EXERCISE
				ACCORDÉE	REJETÉE	RETIRÉE		
Demande d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de revocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	--	1	--	--	--	--	1
Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	6	3	9	6	--	--	6	3
Plaintes aux termes de l'art. 19	5	19	24	2	5	6	13	11
Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Divers (s. 63)	--	3	3	3	--	--	3	--
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	5	2	7	--	1	4	5	2
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage (s. 92)	--	6	6	4	--	--	4	2
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	5	12	17	7	1	--	8	9

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 médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur (s. 47)	3	1	4	2	--	--	2	2
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (s. 49)	3	5	8	7	1	--	8	--
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsideration (art. 23)	1	--	1	--	--	1	1	--
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	1	--	1	1	--	--	1	--
Demande pour declaration qu'il y a impasse (art. 70)	1	15	16	12	4	--	16	--
Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage, s. 66	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	31	66	97	44	12	11	67	30

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

1 avril 2021 – 31 mars 2022

CAUSE	CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	CAUSES PRÉSENTÉES	TOTAL	TRAITEMENT DES CAUSES						CAUSES TRAITÉES	CAUSES EN SUSPENS À LA FIN DE L'EXERCICE
				CONFIRMÉE	RÉGLÉE	ANNULÉE	MODIFIÉE	RETIRÉE	REJETÉE		
Demande de renvoi d'ordonnance de la directrice des Normes d'emploi	3	13	16	5	2	--	--	1	--	8	8
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	1	3	4	--	--	--	1	1	--	2	2
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audience de justification (art. 75)	3	6	9	1	1	--	--	1	--	3	6
TOTAL	7	22	29	6	3	--	1	3	--	13	16

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

1 avril 2021 – 31 mars 2022

CAUSE	CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	CAUSES PRÉSENTÉES	TOTAL	TRAITEMENT DES CAUSES				CAUSES TRAITÉES	CAUSES EN SUSPENS À LA FIN DE L'EXERCISE
				ACCORDÉE	REJETÉE	RÉGLÉE	RETIRÉE		
Plaintes aux termes de l'art. 23(1)	4	6	10	3	--	--	--	3	7
TOTAL	4	6	10	3	--	--	--	3	7

LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS DANS LES FOYERS DE SOINS

1 avril 2021 – 31 mars 2022

CAUSE	CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	CAUSES PRÉSENTÉES	TOTAL	TRAITEMENT DES CAUSES				CAUSES TRAITÉES	CAUSES EN SUSPENS À LA FIN DE L'EXERCISE
				ACCORDÉE	REJETÉE	RÉGLÉE	RETIRÉE		
Avis aux termes de l'art. 5(1)	113	--	113	47	--	--	--	47	66
TOTAL	113	--	113	47	--	--	--	47	66

LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC

1 avril 2021 – 31 mars 2022

CAUSE	CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	CAUSES PRÉSENTÉES	TOTAL	TRAITEMENT DES CAUSES				CAUSES TRAITÉES	CAUSES EN SUSPENS À LA FIN DE L'EXERCISE
				ACCORDÉE	REJETÉE	RÉGLÉE	RETIRÉE		
Plainte de représailles	--	1	1	1	--	--	--	1	--
TOTAL	--	1	1	1	--	--	--	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* et la *Loi sur les prestations de pension*.