



Congé de maladie

EXAMEN ET CONSULTATIONS

Décembre 2023

Éducation postsecondaire, Formation et Travail



Table des matières

Contexte et contexte législatif.....	2
Possibilités d'action.....	3
Sommaire de la consultation.....	6
Citations des répondants.....	8

CONTEXTE

Le 6 décembre 2022, David Coon, chef du Parti vert, a déposé à l'Assemblée législative un projet de loi d'initiative parlementaire. Le projet de loi, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (projet de loi 27), vise à modifier la *Loi sur les normes d'emploi* (la « LNE ») afin d'accorder aux employés jusqu'à dix jours de congé de maladie rémunéré par année, à condition que le salarié ait été employé pendant une période de plus de quatre-vingt-dix jours. Le projet de loi propose également l'instauration d'un programme de soutien financier pour aider temporairement les employeurs à s'adapter aux coûts supplémentaires liés au congé de maladie rémunéré.

Le projet de loi 27 a été débattu en deuxième lecture et renvoyé au Comité permanent de modification des lois pour examen. Cet examen a pris en compte les avis des parties prenantes, qui ont été invitées à se présenter devant le comité en février 2023. Le Comité permanent a par la suite renvoyé le projet de loi au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) pour un nouvel examen et une nouvelle consultation.

CONTEXTE LÉGISLATIF

Congé non rémunéré

La LNE établit les exigences minimales que les employeurs de la province doivent respecter. L'article de la LNE visé par le projet de loi 27 exige actuellement des employeurs qu'ils accordent à leurs employés « un congé sans solde d'une durée maximale de cinq jours par période de douze mois civils comme congé de maladie si le salarié a été à l'emploi de l'employeur pour plus de quatre-vingt-dix jours ».

Dans les autres provinces et territoires du Canada, le congé de maladie non rémunéré accordé varie entre trois et douze jours par année. Ces congés sont généralement prévus en cas de maladie, de blessure ou de responsabilités familiales de courte durée. Certaines provinces prévoient de plus longues périodes de congé non rémunéré qui garantissent aux employés la protection de leur emploi lorsqu'ils ne sont pas en mesure de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. Ces congés varient d'une province à l'autre, mais durent généralement entre 12 et 17 semaines.

La plupart des provinces et territoires offrent d'autres formes de congé, notamment les congés couvrant des situations comme le don d'organes, la violence interpersonnelle et le congé de compassion. La durée de ces congés varie d'une province ou d'un territoire à l'autre et, dans la plupart des cas, ils sont entièrement non rémunérés et destinés à protéger l'emploi tout en permettant d'accéder aux prestations de l'assurance-emploi. La durée pendant laquelle une personne doit avoir été employée avant d'être admissible à ces congés varie également d'une province à l'autre.

En décembre 2022, le gouvernement fédéral a apporté des modifications aux prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE), faisant passer la durée de ces prestations de 15 à 26 semaines.

L'annexe « A » fournit de plus amples renseignements sur les congés non rémunérés au Canada.

Congé rémunéré

À l'heure actuelle, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Québec sont les seules provinces à offrir un congé de maladie rémunéré. À l'Île-du-Prince-Édouard, les employés ont droit à un jour de congé de maladie rémunéré par année après cinq ans d'emploi continu. En novembre 2023, le projet de loi 106, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*, a été adopté par l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard. En vertu de ces changements, les employés ont droit à un jour de congé rémunéré après douze mois de service, à deux jours l'année suivante et à trois jours après trois ans de service.

Au Québec, les employés ont droit à deux jours après trois mois de service ininterrompu pour cause de maladie ou pour obligations familiales, et en Colombie-Britannique, les employés ont droit à cinq jours par année après quatre-vingt-dix jours d'emploi. Les entreprises sous réglementation fédérale doivent accorder à leurs employés jusqu'à dix jours de congé pour raison médicale rémunéré par année.

L'annexe « A » fournit de plus amples renseignements sur les congés rémunérés au Canada.

POSSIBILITÉS D'ACTION

Les points de vue de l'employeur et des employés ont été pris en compte avant le lancement de la consultation sur le congé de maladie.

Considérations : Point de vue des employeurs

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a indiqué que les entreprises membres du Nouveau-Brunswick s'opposent massivement à l'obligation d'accorder des jours de congé de maladie rémunéré. Les entreprises préfèrent que la décision d'accorder un congé de maladie soit laissée à leur discrétion, car elles estiment qu'il s'agit d'une mesure incitative à l'embauche.

Selon la nature du travail effectué et les structures de rémunération existantes, le coût supplémentaire pour les employeurs lié à l'ajout de jours de congé de maladie rémunéré varierait considérablement. Par exemple, un employeur qui applique un modèle de paiement sur une base horaire, et qui exigerait un travailleur pour remplacer l'employé absent afin d'effectuer son quart de travail tandis que cet employé est en congé de maladie, devrait payer le coût de remplacement, alors qu'un poste qui ne serait pas remplacé pour la

journée n'entraînerait pas de coût de personnel supplémentaire, mais pourrait par contre entraîner des coûts liés à la perte de productivité.

On estime que l'absentéisme coûte aux employeurs canadiens 16,6 milliards de dollars par année. L'une des causes croissantes d'absentéisme est l'incidence des problèmes de santé psychologique; on estime qu'il en coûte à l'économie 20 milliards de dollars par année. Des données provenant des États-Unis montrent une augmentation de l'emploi de 1,9 % en moyenne dans les États qui ont instauré un congé de maladie rémunéré. Les données disponibles aux États-Unis suggèrent également qu'un congé de maladie rémunéré est lié à un meilleur moral chez les employés ainsi qu'à une plus grande satisfaction au travail, à une plus grande fidélisation des employés et à une plus grande rentabilité.

Les employeurs sont préoccupés par l'augmentation potentielle des coûts qu'entraînerait l'obligation d'accorder un congé de maladie rémunéré. La plupart des données indiquent qu'une telle mesure entraîne une augmentation relativement faible des coûts opérationnels, une hausse qui est souvent compensée par les avantages que procure un congé de maladie rémunéré, soit une productivité accrue grâce à une main-d'œuvre en meilleure santé. Une étude réalisée par le Centre for Future Work en 2021 a estimé que l'augmentation globale des coûts pour les entreprises de la Colombie-Britannique aurait été de 0,21 % si la province avait opté pour un congé de maladie rémunéré de 10 jours.

L'abus des politiques portant sur le congé de maladie, bien que rare dans les faits, est un autre problème soulevé par les employeurs. Ces préoccupations peuvent être résolues par une communication appropriée avec le personnel et la clarification des attentes concernant l'assiduité au travail.

Considérations : Point de vue des employeurs

Le droit au congé de maladie rémunéré aide les employés en leur garantissant des soins et une attention appropriés à leurs besoins médicaux lorsqu'ils sont malades ou blessés pour une période de courte durée. L'octroi de congés de maladie peut aider les employés et prévenir les situations où un employé se rend au travail alors qu'il est malade, risquant de propager sa maladie à d'autres personnes sur le lieu de travail ainsi qu'à des clients potentiels, ce qui aggrave la perte de productivité et la propagation de la maladie. La pratique consistant à se présenter au travail tout en étant malade est appelée « présentéisme ». Le présentéisme désigne la perte globale de productivité qui se produit lorsque les employés ne sont pas en mesure de fonctionner pleinement sur leur lieu de travail en raison d'une maladie ou d'une blessure. Ils sont incapables d'accomplir leur charge de travail normale et peuvent également commettre des erreurs du fait qu'ils ne se sentent pas bien.

Dans bien des cas, le droit à un congé de maladie dépend du secteur dans lequel la personne travaille. De nombreux travailleurs à faible revenu n'ont droit à aucune forme de congé de maladie rémunéré. Les personnes peuvent alors se voir contraintes de choisir entre se présenter au travail alors qu'elles sont malades ou ne pas disposer d'un revenu suffisant

pour répondre à leurs besoins. Au Canada, les travailleurs qui gagnent moins de 50 000 dollars par année sont plus susceptibles de n'avoir pas droit à un congé de maladie rémunéré, par rapport à ceux qui gagnent plus que ce montant. Au Nouveau-Brunswick, 45 % des travailleurs à temps plein ont un revenu inférieur à ce montant. Des données de 2016 montrent que seulement 21 % des travailleurs du Nouveau-Brunswick gagnant moins de 25 000 dollars par année ont droit à un congé de maladie rémunéré, alors que 61 % des travailleurs gagnant 75 000 dollars ou plus y ont droit.

Les lieux de travail sont des sites importants de transmission de la COVID-19 et, selon la nature du travail effectué, cela peut représenter un risque important pour le public et la productivité des entreprises. Si la COVID-19 a eu des répercussions particulièrement importantes sur les personnes et la société, les éclosions d'autres maladies comme les norovirus, les souches de grippe et d'autres infections respiratoires peuvent également avoir des répercussions importantes sur l'ensemble de la société. Le congé de maladie rémunéré peut appuyer les mesures de santé publique, accroître la productivité au travail, réduire l'absentéisme global et prévenir la propagation de maladies entre les travailleurs, leurs familles et le grand public. En l'absence de toute forme de congé de maladie rémunéré, les personnes sont laissées à elles-mêmes pour déterminer leur propre stratégie de gestion des risques, ce qui peut nuire à leur santé et à celle de leur entourage.

Plusieurs possibilités d'action ont été élaborées pour faciliter le processus de consultation. Voici les options qui ont été présentées :

1. Maintenir le statu quo.

Si la LNE est maintenue dans sa forme actuelle, les employés continueront de bénéficier de cinq jours de congé non rémunéré. Cette option n'entraînerait aucune répercussion financière supplémentaire pour les entreprises et ne garantirait pas la protection de l'emploi des employés, qui pourraient se trouver dans une situation précaire en raison d'une maladie ou d'une blessure.

2. Modifier la LNE pour y inclure vingt-six semaines de protection d'emploi non rémunérées.

La modification de la LNE en vue d'accorder un congé non rémunéré d'une durée maximale de 26 semaines aux employés permettrait de s'aligner sur la durée des prestations de maladie du programme fédéral d'assurance-emploi. Les employés bénéficieraient ainsi d'une protection de leur emploi en cas de congé de longue durée pour cause de maladie ou de blessure (dans le cas des traitements contre le cancer, par exemple).

3. Modifier la LNE pour y inclure cinq jours de congé de maladie rémunéré.

La LNE pourrait être modifiée pour y inclure cinq jours de congé de maladie rémunéré. Cette mesure apporterait une certaine aide financière aux employés qui doivent s'absenter pour cause de maladie ou de blessure. Cela entraînerait également des coûts

opérationnels pour les employeurs qui n'offrent pas actuellement de congé de maladie rémunéré à leurs employés. Cette option d'accorder cinq jours rémunérés s'aligne sur le nombre de jours de congé rémunéré accordés en Colombie-Britannique.

4. Modifier la LNE pour y inclure dix jours de congé de maladie rémunéré.

En incluant dix jours de congé de maladie rémunéré, le Nouveau-Brunswick aurait le plus grand nombre de jours de congé de maladie rémunéré obligatoires au Canada. L'inclusion de dix jours de congé de maladie rémunéré correspondrait au nombre de jours de congé rémunéré offert aux employés des entreprises sous réglementation fédérale. Comme pour l'option de cinq jours de congé de maladie rémunéré, l'introduction du congé de maladie rémunéré entraînerait des coûts opérationnels supplémentaires pour les employeurs qui n'offrent pas actuellement de congé de maladie rémunéré à leurs employés. L'ampleur des coûts opérationnels dépend du nombre de jours de congé de maladie rémunéré introduit dans la LNE.

5. Combinaison d'options

Le Nouveau-Brunswick pourrait explorer une combinaison des options énumérées ci-dessus ou une autre durée de congé de maladie rémunéré et/ou non rémunéré.

SOMMAIRE DE LA CONSULTATION – CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Le ministère de l'EPFT a envoyé le document de consultation directement à plus de 140 parties prenantes pour leur demander leur opinion sur les possibilités d'action proposées. Les parties prenantes comprenaient de grands employeurs et organisations professionnelles, des groupes de travailleurs, des syndicats et des organismes sociaux. Les industries représentées par ces parties prenantes comprenaient l'industrie des aliments et des boissons, l'agriculture, la construction, le commerce de détail, le transport et le camionnage, ainsi que le tourisme. Ces parties prenantes représentent un grand nombre d'employeurs et d'employés au Nouveau-Brunswick.

Une liste des parties prenantes qui ont été directement contactées se trouve à l'annexe « B ».

Outre les groupes mentionnés ci-dessus, la consultation a été ouverte au public du 11 novembre 2023 au 11 décembre 2023.

39 répondants ont donné leur opinion sur les questions posées concernant la consultation. Les réponses reçues provenaient d'employeurs et de groupes d'entreprises (13), de syndicats et d'organismes sociaux (10), ainsi que de membres du grand public (16).

Les commentaires fournis ont permis de dégager un certain nombre de points importants à prendre en considération. Certaines réponses comprenaient des options supplémentaires qui ne figuraient pas parmi les possibilités d'action proposées, notamment :

- n'offrir aucun congé de maladie rémunéré;
- modifier la LNE pour y inclure 16 semaines de congé de maladie non rémunéré;
- modifier la LNE pour y inclure 3 semaines de congé de maladie non rémunéré;
- modifier la LNE pour y inclure entre 7 et 10 jours de congé de maladie non rémunéré;
- exiger que le gouvernement fournisse aux entreprises une aide financière en raison de l'augmentation des coûts opérationnels, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises et les organisations sans but lucratif.

Tableau 1 : Sommaire des réponses fournies dans le cadre de la consultation sur le congé de maladie rémunéré de 2023

	Maintenir le statu quo	26 semaines de congé non rémunéré	5 jours de congé de maladie rémunéré	10 jours de congé de maladie rémunéré	Appui général pour la modification de la LNE
Employeurs et groupes d'entreprises	9	2	2	1	2
Syndicats et organismes sociaux	0	7	2	6	1
Grand public	0	1	0	4	12

Les groupes d'employeurs et groupes d'entreprises qui appuient la modification de la LNE, en vue d'instaurer des jours de congé de maladie rémunéré, affirment que l'effet net d'exiger ces modifications est positif. Il pense ainsi, ayant eux-mêmes été témoins de l'augmentation de la productivité, de la diminution du taux de roulement du personnel, ainsi que de l'amélioration du moral et du bien-être des travailleurs. Les répondants préférant maintenir le statu quo soulignent l'augmentation possible des coûts opérationnels pour les employeurs et une augmentation en conséquence des prix pour les consommateurs. Les effets pourraient s'avérer plus importants pour les petites et moyennes entreprises, particulièrement dans les secteurs en contact avec la clientèle. En d'autres termes, cette mesure aurait des répercussions plus importantes sur les entreprises qui devraient remplacer le travailleur malade et rémunérer un autre travailleur pour effectuer cette journée de travail. Les employeurs ont indiqué que le congé de maladie rémunéré peut

représenter une mesure incitative avantageuse et que l'octroi d'un congé rémunéré devrait être laissé à la discrétion des acteurs du marché.

Les opinions reçues des syndicats, des organismes sociaux et du grand public soutiennent la modification de la LNE afin d'y inclure des jours de congé de maladie rémunéré, ce qui évitera aux travailleurs de devoir choisir entre la capacité de joindre les deux bouts et se rétablir d'une maladie. Les répondants ont souligné que les cinq jours de congé non rémunéré actuels peuvent laisser les employés dans une situation d'emploi précaire à la suite d'un seul épisode de maladie.

Répercussions de la pandémie

La pandémie de COVID-19 a été fréquemment mentionnée dans les réponses fournies. Les réponses en faveur d'un congé de maladie rémunéré font souvent référence à l'importance de permettre aux personnes de rester chez elles lorsqu'elles sont malades afin de réduire la propagation de la maladie et au fait que le congé de maladie rémunéré réduirait la probabilité qu'une personne doive prendre la décision de se présenter au travail alors qu'elle est malade afin d'être rémunérée. La plupart des répondants ont souligné que la pandémie de COVID-19 a clairement montré l'importance de briser la chaîne d'infection ainsi que la charge qui pèse actuellement sur le système médical provincial.

Les répondants qui s'opposent à l'instauration d'un congé de maladie rémunéré ont également évoqué les répercussions de la pandémie. Les préoccupations exprimées ont porté sur la réduction des activités depuis la pandémie et sur la difficulté de trouver du personnel. Les défis liés à la chaîne d'approvisionnement et à l'inflation sont également des préoccupations exprimées par les entreprises. Les répondants qui s'opposent au congé de maladie rémunéré estiment que les coûts supplémentaires qui pourraient résulter de l'instauration d'un congé de maladie rémunéré constitueraient une autre difficulté susceptible d'entraîner la cessation des activités et des pertes d'emploi supplémentaires.

CITATIONS DES RÉPONDANTS

« Lorsque les gens doivent décider s'ils viennent au travail malades et contagieux ou s'ils risquent de perdre leur appartement, leur voiture, de ne pas pouvoir se nourrir ou nourrir leur famille, ils choisiront chaque fois de se rendre au travail » – Citation d'un répondant.

« Dans notre cas, nous constatons que les travailleurs sont rares et que s'ils veulent un jour de congé, ils le prennent et reviennent quand ils veulent. Nous avons toléré plus de cinq jours de congé de maladie non rémunéré par année parce que nous ne trouvons tout simplement personne pour les remplacer. Nous avons également constaté que les jours de congé de maladie sont principalement pris les vendredis et les lundis. » – Citation d'un répondant.

« Voulez-vous vraiment que la personne qui travaille à la garderie de votre enfant ou que celle qui s'occupe de vos parents soit atteinte de la grippe? Êtes-vous prêt à risquer leur santé de cette manière? » – Citation d'un répondant.

« Les employeurs comprennent très bien la valeur et le coût du congé de maladie rémunéré. Bien que nous apprécions les bonnes intentions qui sous-tendent le projet de loi, celui-ci aura des ramifications importantes pour l'économie provinciale qui n'ont peut-être pas été pleinement prises en compte » – Citation d'un répondant.

ANNEXE A : DÉTAILS SUR LE CONGÉ RÉMUNÉRÉ ET NON RÉMUNÉRÉ AU CANADA

Province ou territoire	Congés pour maladie ou blessure (rémunérés et non rémunérés)	Critères d'admissibilité	Documents requis
Alberta	5 jours non rémunérés par année pour des obligations personnelles ou familiales (y compris la santé personnelle)	90 jours d'emploi	Un certificat médical est requis.
	16 semaines non rémunérées par année pour cause de maladie, de blessure ou de mise en quarantaine		
Colombie-Britannique	5 jours rémunérés par année pour maladie ou blessure. Les travailleurs ont également droit à 3 jours de congé de maladie non rémunéré	90 jours d'emploi consécutifs	Une preuve raisonnablement suffisante doit être fournie sur demande.
Saskatchewan	12 jours non rémunérés par année en cas de maladie ou de blessure sans gravité	13 semaines d'emploi consécutives	Un certificat médical doit être fourni sur demande.
	12 semaines non rémunérées par année en cas de maladie grave (prolongées à 26 semaines si l'employé reçoit des prestations du régime d'indemnisation des accidents du travail).		
	26 semaines non rémunérées en cas de don d'organes		

Province ou territoire	Congés pour maladie ou blessure (rémunérés et non rémunérés)	Critères d'admissibilité	Documents requis
Manitoba	3 jours non rémunérés par année pour la santé de l'employé ou pour des obligations familiales	30 jours d'emploi	Un certificat médical est généralement exigé, mais depuis le 1er mars 2020, les employeurs ne sont pas autorisés à demander un certificat médical pour un congé pour don d'organe ou un congé de longue durée pour blessure ou maladie grave.
	17 semaines non rémunérées par année pour les employés gravement malades ou blessés		
Ontario	3 jours non rémunérés par année pour maladie, blessure ou urgence médicale personnelles	2 semaines d'emploi consécutives	L'employeur peut exiger un certificat médical.
	13 semaines non rémunérées en cas de don d'organes	13 semaines d'emploi	
Québec	<u>2 jours rémunérés</u>	3 mois d'emploi consécutifs	L'employeur peut exiger des documents ou un certificat médical.
	26 semaines non rémunérées par année en cas de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence familiale ou de violence sexuelle dont l'employé a été victime.	S. O.	
	104 semaines non rémunérées si l'employé subit des blessures corporelles graves à la suite d'un acte criminel qui		

Province ou territoire	Congés pour maladie ou blessure (rémunérés et non rémunérés)	Critères d'admissibilité	Documents requis
	le rend incapable de travailler		
Nova Scotia	3 jours non rémunérés par année pour s'occuper d'un parent, d'un enfant ou d'un membre de la famille malade et pour des rendez-vous personnels chez le médecin, le dentiste ou d'autres rendez-vous semblables pour l'employé ou un membre de sa famille	S. O.	S. O.
Île-du-Prince-Édouard	3 jours non rémunérés par année pour maladie * <i>1 jour supplémentaire rémunéré</i> après 5 ans d'emploi continu	3 mois d'emploi continu	L'employeur peut exiger un certificat médical.
Terre-Neuve-et-Labrador	7 jours non rémunérés par année pour des congés de maladie ou des obligations familiales	30 jours d'emploi continu	Un certificat médical est requis pour une absence de 3 jours consécutifs ou plus.
Yukon	12 jours non rémunérés par année pour maladie ou blessure	S. O.	L'employeur peut exiger un certificat médical.
	Jusqu'à 40 heures de congé de maladie rémunéré – subventionnées par le gouvernement du Yukon (d'avril 2023 à mars 2025)	Ce programme vise les employés (y compris les travailleurs autonomes) dont le salaire sur une base horaire est	L'employeur doit faire une demande et soumettre les documents justificatifs dans les 30 jours suivant la période pour laquelle le congé de maladie est réclamé

Province ou territoire	Congés pour maladie ou blessure (rémunérés et non rémunérés)	Critères d'admissibilité	Documents requis
		inférieur à 33,94 dollars et qui n'ont pas droit à 40 heures de congé de maladie rémunéré par leur employeur. Il s'agit d'une version modifiée temporaire d'un programme de soutien initialement créé en réponse à la COVID.	pour avoir droit à la subvention.
Territoires du Nord-Ouest	5 jours non rémunérés par année pour maladie ou blessure	30 jours d'emploi	L'employeur peut exiger un certificat médical.
Nunavut	S. O.	S. O.	S. O.
Employés sous réglementation fédérale	27 semaines non rémunérées en cas de maladie ou de blessure, de don d'organes ou de tissus, de rendez-vous médicaux, ou de mise en quarantaine	S. O.	Si un congé médical dure 5 jours ou plus, l'employeur peut demander un certificat délivré par un professionnel de la santé. Les employés doivent en fournir un par écrit, à la demande de l'employeur, dans les 15 jours

Province ou territoire	Congés pour maladie ou blessure (rémunérés et non rémunérés)	Critères d'admissibilité	Documents requis
			suivant leur retour au travail.
	<p>3 jours rémunérés de congé de maladie, après 30 jours d'emploi continu, et accumulation de congés de maladie supplémentaires à raison de 1 jour rémunéré par mois d'emploi continu jusqu'à 10 jours rémunérés par année</p>	30 jours d'emploi continu	L'employeur peut demander un certificat médical.

ANNEXE B : LISTE DES PARTIES PRENANTES CONTACTÉES

Grands employeurs et organisations professionnelles	Groupes de travailleurs, syndicats et organismes sociaux	Autres
Association du camionnage des provinces de l'Atlantique	Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc.	Association du Barreau canadien
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick	Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick
Association canadienne des constructeurs d'habitations – Nouveau-Brunswick	Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick	Initiative conjointe de développement économique (ICDE)
Association de la construction du Nouveau-Brunswick inc.	Alliance des entrepreneurs généraux du Canada (section de l'Atlantique)	Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
Association des entrepreneurs en électricité du Nouveau-Brunswick inc.	Association des architectes du Nouveau-Brunswick	Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
Association des entrepreneurs en mécanique du Nouveau-Brunswick inc.	Association des firmes d'ingénieurs-conseils du Nouveau-Brunswick	Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
Association des constructeurs de routes et de la construction lourde du Nouveau-Brunswick	Union des municipalités du Nouveau-Brunswick	Fredericton Anti-Poverty Association (Association pour la lutte contre la pauvreté de Fredericton)
Saint John Construction Association Inc.	Association des Cités du Nouveau-Brunswick	Conseil du Trésor (Ressources humaines) – SMA
MRDC Operations Corporation	Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick Inc.	Direction de l'égalité des femmes – SMA
Brun-Way Highways Operations (SNC-Lavalin)	Association des administrateurs municipaux du Nouveau-Brunswick	Ministère du Développement social – SM

Grands employeurs et organisations professionnelles	Groupes de travailleurs, syndicats et organismes sociaux	Autres
Gateway Operations	Conseillers en ressources humaines agréés du Nouveau-Brunswick (anciennement l'Association des ressources humaines du Nouveau-Brunswick – CRHA Nouveau-Brunswick)	Tourisme, Patrimoine et Culture – SM
Coastal Transport	Farm NB	Opportunités Nouveau-Brunswick – PDG
Restaurants Canada	Union nationale des fermiers au Nouveau-Brunswick	Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
Conseil canadien du commerce de détail	Pommes de terre Nouveau-Brunswick	Travail sécuritaire NB
Manufacturiers et Exportateurs du Canada	Syndicat canadien de la fonction publique	Alliance agricole du Nouveau-Brunswick
Association canadienne des avocats d'employeurs	SCFP Nouveau-Brunswick	Atlantic Human Rights Centre (Centre des droits de la personne de l'Atlantique)
Association de l'industrie touristique du Nouveau-Brunswick	Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick	Association canadienne du diabète – Maritimes
Alliance agricole du Nouveau-Brunswick	Représentant(e) en matière d'égalité, SCFP, Bureau régional des Maritimes	Association canadienne pour la santé mentale
Atlantic Canada Fish Farmers Association (Association des pisciculteurs du Canada atlantique)	Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick	Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick
Lobster Processors Association of New Brunswick and Nova Scotia (Association des transformateurs de homard du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse)	New Brunswick Building Trades Unions (anciennement connu sous le nom de New Brunswick Building & Construction Trades Council)	Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick

Grands employeurs et organisations professionnelles	Groupes de travailleurs, syndicats et organismes sociaux	Autres
Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick	New Brunswick Teachers Association (Association des enseignantes et des enseignants du Nouveau-Brunswick)	NB Healthcare Association
Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique	Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick	Réseau de recherche sur les politiques sociales du Nouveau-Brunswick
Chambre de commerce et du tourisme du Grand Caraquet	Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick	L'association des foyers de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick
Chambre de commerce d'Edmundston	United Food & Commercial Workers International Union	Réseau de santé Horizon
Chambre de commerce de Fredericton	Unifor	Réseau de santé Vitalité
Chambre de commerce du Grand Bathurst	Union nationale des fermiers du Nouveau-Brunswick	
Chambre de commerce du Grand Moncton	Association canadienne des avocats du mouvement syndical	
Mactaquac Country Chamber of Commerce (Chambre de commerce de Mactaquac)	NB Home Support Workers Association (Association des travailleurs en services de soutien à domicile du Nouveau-Brunswick)	
Chambre de commerce de Miramichi	Saint John Human Development Council (Conseil du développement humain de Saint John)	
Chambre de commerce du Nouveau-Brunswick	Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick	
The Chamber (région de Saint John)	Commission du travail et de l'emploi	

Grands employeurs et organisations professionnelles	Groupes de travailleurs, syndicats et organismes sociaux	Autres
Enterprise Saint John	Capacité Nouveau-Brunswick	
Chambre de commerce régionale de Campbellton	SPARK (anciennement l'Association des travailleurs du métal du Nouveau-Brunswick)	
Chambre de Commerce de la région Chaleur	Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick	
Imaginer Saint John	Worker Appeal Services	
Conseil canadien de l'industrie des dépanneurs (anciennement l'Association des dépanneurs de l'Atlantique [ACSA])	Société d'inclusion économique et sociale du Nouveau-Brunswick	
Aliments et Boissons Atlantique (anciennement l'Association de l'industrie alimentaire de l'Atlantique)	Conseil régional des charpentiers, mécaniciens de chantier et travailleurs connexes du Canada atlantique	
Chambre de commerce du Canada	Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 406	
Chambre de commerce de la région de Saint John (anciennement Saint John Board of Trade)	Conseil du travail de Bathurst et du district	
Association des CBDC du Nouveau-Brunswick	Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et ornemental, section locale 842	

Grands employeurs et organisations professionnelles	Groupes de travailleurs, syndicats et organismes sociaux	Autres
Irving Oil	Association internationale des poseurs d'isolant et métiers connexes	
JD Irving	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 835	
McCain Foods	Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides, section locale 73	
Pattison Signs	Fraternité internationale des ouvriers en électricité section locale 1555	
Aliments et Boissons Atlantique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité section locale 37	
Association des dépanneurs de l'Atlantique	Fraternité internationale des Teamsters, section locale 927	
	Association internationale des débardeurs, section locale 273	
	Union internationale des briqueteurs et métiers connexes, section locale 8	
	Syndicat international des peintres et métiers connexes, section locale 1151	
	NB Construction Labour Relations Alliance	
	Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick SCFP 1252	

Grands employeurs et organisations professionnelles	Groupes de travailleurs, syndicats et organismes sociaux	Autres
	Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick	
	Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick	
	New Brunswick Teachers Association (Association des enseignantes et des enseignants du Nouveau-Brunswick)	
	Association des employeurs du port de Saint John	
	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437	
	Société médicale du Nouveau-Brunswick	
	Masonry Industry Association of Atlantic Canada (Association de l'industrie de la maçonnerie du Canada atlantique)	