



Commission du travail et de l'emploi

RAPPORT ANNUEL

2022-2023

Commission du travail et de l'emploi

RAPPORT ANNUEL 2022-2023

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

ISBN 978-1-4605-3502-8 (PDF : version française)
ISBN 978-1-4605-3501-1 (PDF: version anglaise)
ISBN 978-1-4605-3500-4 (PDF: version imprimée bilingue)
ISSN 1206-2715

Decembre 2023 Imprimée au Nouveau-Brunswick

LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT

De la ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

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

La ministre,



Arlene Dunn

Du président à la ministre

L'honorable Arlene Dunn
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 28^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, 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, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,



David A. Mombourquette

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Énoncé de mission	8
Message du président	9
Composition.....	11
Organigramme	12
Administration	13
Budget 2022-2023	15
Résumés de décisions types.....	16
Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission	31

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.

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 déléguer à la Commission une question de droit ou une question mixte de faits et de droit touchant le droit du travail et de l'emploi. La décision de la Commission sur cette question est réputée faire partie intégrante de la décision du Tribunal.

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

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

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

À l'exception de la *Loi sur les divulgations dans l'intérêt public* et la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont définitives et exécutoires pour les parties touchées. Les tribunaux statuent

généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf si celui-ci outrepassé sa compétence, si sa décision est déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.

ÉNONCÉ DE MISSION

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

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

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai l'honneur de soumettre le 28^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

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*.

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

La Commission poursuit le dialogue avec les directions et les administrateurs responsables des diverses commissions, fédérales et provinciales, des relations de travail. La conférence annuelle s'est tenue en personne en mai 2022 pour la première fois depuis 2019. Ces discussions sont précieuses pour se tenir au courant de l'évolution des pratiques et des décisions des commissions de travail dans d'autres juridictions, dont plusieurs ont des lois similaires à celles du Nouveau-Brunswick.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier était de 101, soit une baisse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction, sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'audiences par la Commission, pour un total de 55 jours d'audiences et 44 conférences préparatoires à l'audience.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 95 cas, dont 21 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention dans le processus de négociation collective, y compris cinq (5) demandes de nomination d'un conciliateur, et trois (3) demandes de nomination d'une commission de conciliation.

La décision de nommer ou non un comité de trois membres revient au président, et divers critères sont pris en compte. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à une telle demande. Il 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 gestion 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 tenu deux réunions au cours de cette dernière année : une réunion virtuelle du président et des vice-président(e)s, et une réunion en personne de l'ensemble de la Commission, y compris les membres représentant les employés et employeurs. Ces réunions ont fourni une bonne occasion de se rencontrer et de discuter des questions d'actualité dans le domaine des relations de travail au Nouveau-Brunswick, ainsi que des modifications apportées à la législation et aux procédures de la Commission.

Je tiens à remercier tous les membres anciens et actuels pour leur importante contribution à la Commission, en particulier le président suppléant sortant, Geoffrey Bladon. Me Bladon, membre intégral de la Commission depuis 2000, a fait une contribution importante à la jurisprudence de la Commission et a mérité le respect de ses collègues et des avocats qui comparaissent devant la Commission.

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

Le président,



David A. Mombourquette

COMPOSITION

Président

David A. Mombourquette

Président suppléant

Geoffrey L. Bladon

Vice-président(e)s

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

Annie C. Daneault (Grand Sault)

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

Bernard T. LeBlanc (Grand-Digue)

Michael Marin, c.r. (Fredericton)

Sylvie Godin-Charest (Moncton)

Membres représentant les intérêts des employeurs⁴

Stephen Beatteay (Saint John)¹

Gloria Clark (Saint John)¹

Marco Gagnon (Grand Falls)¹

William Dixon (Moncton)¹

Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)¹

Richard MacMillan (St. Stephen)¹

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)¹

Gary Ritchie (Fredericton)¹

Marie-Ange Losier (Beresford)²

Pamela Guitard (Point-La-Nim)¹

Carl Flanagan (Grand-Digue)¹

Cheffe administrative

Lise Landry

Conseillère juridique

Shijia Yu

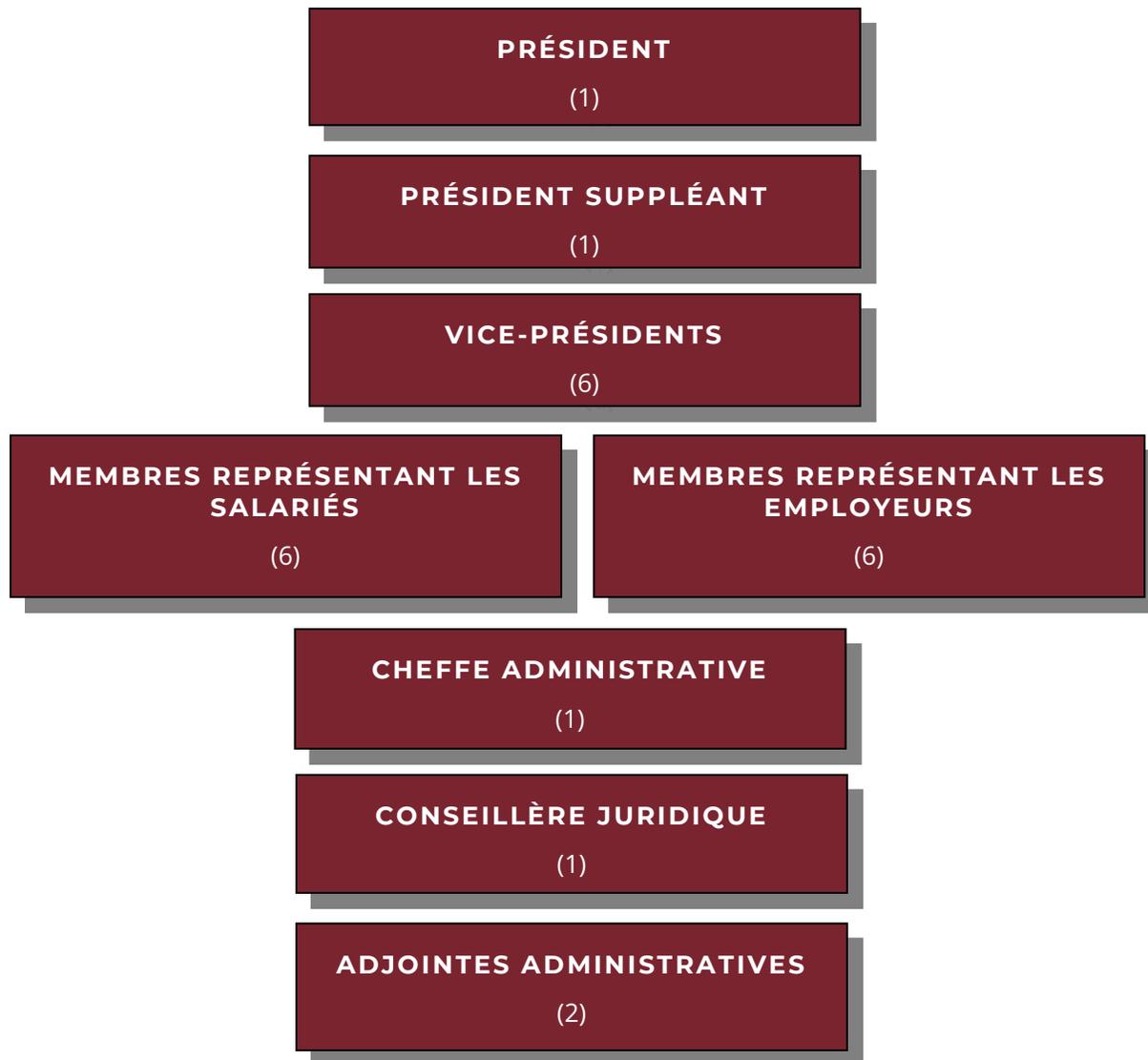
Personnel administratif

Andrea Mazerolle / Jennifer Presley³

Debbie Allain

-
1. Le mandat de chacun de ces membres a été renouvelé à compter du 15 décembre 2022 pour une période de trois ans. Monsieur Flanagan a été nommé pour un mandat de trois ans à compter de cette même date.
 2. Le mandat de Madame Losier a pris fin le 15 juillet 2022.
 3. Madame Presley a remplacé Madame Mazerolle le 13 mars 2023.
 4. Il y avait deux postes à pourvoir à la fin de la période visée du rapport.

ORGANIGRAMME



ADMINISTRATION

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs vice-présidents à temps partiel et des membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de cinq ans pour le Président, et trois ans pour les vice-présidents et membres représentant des employeurs et employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'audience tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 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 58 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 vingt-neuf causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2021-2022) et 101 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 230 causes. La Commission en ayant réglé 95 pendant l'année, 135 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 31.

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>	10	54	14	16	7	44	20
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	30	28	13	9	6	31	27
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	16	12	21	9	6	16	12
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	7	6	7	10	2	4	9
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	66	0	0	0	0	0	66
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	1	0	0	0	0	1
<i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	129	101	55	44	21	95	135

Nombre de jours d'audience

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
55	0	55

BUDGET 2022-2023

Primaire	Prévu	Réel
3 – Services personnel – Paie, bénéfice, indemnité journalier	637 970	518 239
4 – Autres services – frais de fonctionnement	69 200	(86 412)
5 – Fournitures et Approvisionnements	14 800	(15 809)
6 – Biens et Équipements	0	0
Total	721 970	620 461

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS TYPES

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

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Une pétition en opposition à l'accréditation du syndicat est nulle parce que les signatures ont été recueillies sous l'influence de l'employeur

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. Peninsula Drywall Inc., Saint John Construction Association Inc. et Moncton Northeast Construction Association, IR-010-22, le 29 septembre 2022

En avril 2022, le syndicat requérant, la section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, a présenté une demande d'accréditation à l'égard d'une unité de négociation de charpentiers à l'emploi de l'employeur, Peninsula Drywall Inc. Après avoir été mis au courant de la demande d'accréditation du syndicat, un superviseur qui travaillait pour l'employeur a rédigé une pétition pour s'y opposer. Il a signé la pétition, puis il a tenu des réunions de salariés dans divers chantiers pendant les heures de travail pour les inciter à signer la pétition. Pendant ces réunions, le superviseur a exprimé son aversion pour le syndicat. Le propriétaire de l'employeur se trouvait dans sa voiture stationnée à proximité lorsque la pétition a circulé. Le superviseur a réussi à recueillir un nombre suffisant de signatures pour remettre en question l'appui des salariés envers l'accréditation. Le syndicat a contesté la validité de la pétition pour le motif qu'elle était viciée par l'influence de l'employeur. Les parties se sont adressées à la Commission du travail et de l'emploi et lui ont demandé de statuer si la pétition s'opposant à la demande d'accréditation avait été signée de manière volontaire.

La Commission a déclaré qu'elle se pencherait sur la pétition seulement si elle faisait état des désirs réels des salariés. Une pétition qui est le fruit de l'influence de l'employeur ou de l'intimidation sera rejetée au motif qu'elle n'est pas volontaire. La plus minime indication d'une intervention de l'employeur dans l'origine, la circulation et l'exécution d'une pétition de salariés est fatale pour la validité de celle-ci. Le superviseur qui a recueilli les signatures sur la pétition était considéré par les salariés comme un membre de la direction, étant donné qu'il avait le pouvoir de discipliner les salariés et d'ordonner l'arrêt des travaux. Il a admis que les salariés ont peut-être ressenti de la pression pour signer la pétition après avoir constaté que son nom y figurait. Par ailleurs, le propriétaire de l'employeur était assis dans sa voiture à proximité pendant que la pétition circulait et il avait demandé au superviseur de lui donner les noms des salariés qui refuseraient de la signer. La pétition a été viciée par l'influence de l'employeur. Étant donné qu'elle ne rendait pas compte du désir volontaire des salariés, elle a été rejetée. La Commission a établi que le syndicat requérant avait l'appui de la majorité des salariés, et elle a émis une ordonnance d'accréditation.

L'employeur a contrevenu au gel des conditions d'emploi prévu par la Loi lorsqu'il a retenu une augmentation salariale budgétisée par le gouvernement et destinée aux salariés d'établissements résidentiels

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3884 c. Southampton House Inc., IR-027-22, le 6 mars 2023

Le requérant, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3884, représentait quelque 30 salariés qui travaillaient pour l'employeur défendeur, Southampton House, dans ses installations de soins et de soutien résidentiels qui se trouvent à Hanwell. Southampton House est une société privée à but non lucratif qui est entièrement subventionnée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Elle offre une surveillance et des soins 24 heures sur 24 à quelque huit personnes qui ont été victimes d'un traumatisme cérébral. La convention collective entre le syndicat et l'employeur est échue depuis le 31 mars 2022. Le 3 mai 2022, le syndicat a signifié un avis de négocier à l'employeur, en application de la *Loi sur les relations industrielles*. Peu de temps après, le ministère du Développement social a annoncé que les salaires des travailleurs des établissements de soins résidentiels allaient augmenter d'un dollar l'heure à compter du 1^{er} avril 2022 et d'une autre tranche d'un dollar l'heure le 1^{er} octobre 2022. L'employeur défendeur a convenu d'accepter l'aide financière du gouvernement provincial destinée aux augmentations de salaire et de les payer aux travailleurs de son établissement de soins résidentiels. Toutefois, après avoir reçu la subvention du gouvernement en juin 2022, l'employeur défendeur a retenu le paiement des augmentations sous prétexte qu'un gel des conditions d'emploi des travailleurs des établissements de soins résidentiels avait été décrété en vertu du paragraphe 35(2) de la *Loi sur les relations industrielles*, ce qui l'empêchait d'augmenter leurs salaires jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit négociée. En réponse, le syndicat a présenté une demande à la Commission du travail et de l'emploi dans le but d'obtenir une déclaration selon laquelle l'employeur défendeur avait contrevenu au gel prévu par la loi, lequel avait été décrété en vertu du paragraphe 35(2) de la *Loi*, en refusant de payer les augmentations de salaire aux travailleurs des établissements de soins résidentiels, qui avaient été subventionnées par le gouvernement.

La Commission a conclu que les augmentations de salaire payées par le gouvernement n'avaient pas fait l'objet de négociations collectives entre les parties, qu'elles n'avaient aucun lien avec les conditions de leur convention collective et qu'en conséquence, elles n'étaient pas visées par le gel des conditions d'emploi décrété en vertu du paragraphe 35(2) de la *Loi sur les relations industrielles*. De plus, la preuve démontrait que le défendeur Southampton n'avait jamais auparavant retenu d'augmentation du salaire horaire et qu'il avait plutôt payé ces augmentations subventionnées à ses salariés à la réception de l'aide financière du gouvernement. Compte tenu de leur expérience acquise, les travailleurs du foyer de soins résidentiels pouvaient raisonnablement s'attendre à ce que les augmentations de salaire subventionnées par le gouvernement leur soient versées dès réception par l'employeur défendeur ou peu de temps après. La Commission a statué que l'employeur avait contrevenu aux dispositions du gel prévu par la loi et décrété en vertu du paragraphe 35(2) de la *Loi* en s'écartant de la pratique habituelle entre les parties, et elle lui a ordonné d'indemniser les salariés qui avaient subi des pertes en raison de cette violation et de leur verser les augmentations de salaire subventionnées par le gouvernement provincial qu'il avait retenues.

La Commission analyse le travail exécuté à la date de la demande d'accréditation pour décider si les salariés appartiennent à une unité de négociation composée de charpentiers

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. Magna Concrete Contractor Inc., Saint John Construction Association Inc. et Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-031-21, le 8 février 2023

Au moyen d'une demande datée du 13 décembre 2021, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a sollicité l'accréditation à titre d'agent négociateur pour le compte des charpentiers qui travaillaient pour l'employeur défendeur, Magna Concrete Contractor Inc. Dans sa réponse à la demande, l'employeur a désigné neuf salariés qui, à son avis, faisaient partie de l'unité de négociation proposée en raison du fait qu'ils travaillaient comme charpentiers à la date de la demande. Un désaccord est survenu entre les parties sur la question de savoir si quatre des salariés désignés par l'employeur avaient en réalité accompli le travail d'un charpentier à la date pertinente. La Commission a tenu une longue audience au cours de laquelle elle a entendu les dépositions de dix témoins, dont cinq avaient été présentés par le syndicat et cinq autres, par l'employeur. Trois des témoins du syndicat se sont présentés dans un chantier à la date pertinente, ont pris 169 photographies et ont pris en note le travail effectué par chaque salarié.

La Commission a énoncé le critère établi qui est applicable à l'accréditation d'un syndicat dans l'industrie de la construction, et elle a fait remarquer qu'étant donné que l'accréditation est accordée par corps de métier, un syndicat doit prouver qu'il représente la majorité des salariés qui sont membres dudit corps de métier à la date à laquelle il demande l'accréditation, et la partie qui allègue qu'un salarié est membre de l'unité de négociation proposée a le fardeau de produire une preuve qui établit le bien-fondé de son allégation. La Commission a également reconnu qu'il peut être difficile de faire une distinction entre le travail d'un charpentier, qui exige des compétences particulières, et celui d'un journalier, qui comporte des tâches non spécialisées ou semi-spécialisées. Les charpentiers s'occupent de travaux comme le montage, la réparation et le démontage d'éléments en bois ou en métal qui entrent dans l'ossature, le revêtement et la finition de murs, de plafonds, de planchers, de toits et d'escaliers. L'analyse de la preuve a permis de conclure que deux des salariés en question avaient exécuté diverses tâches à la date pertinente, y compris l'opération d'un appareil de levage pour soulever des matériaux, le montage de charpentes de cloisons, le graissage, le décoffrage et le nettoyage de coffrages, le nettoyage du chantier, la distribution des matériaux aux autres salariés et l'installation de garde-corps temporaires. Toutefois, la plupart de ces tâches ne nécessitent pas de compétences en charpenterie; par ailleurs, les travaux de charpenterie effectués par ces deux salariés étaient minimes et n'avaient pas occupé la majorité de leur journée de travail. L'étude de la preuve concernant les deux autres salariés en question a permis de conclure que les quelques travaux de charpenterie qu'ils auraient pu effectuer ne pouvaient pas être pris en compte, parce que les tâches n'avaient pas été exécutées à la date de la demande d'accréditation. En conséquence, eux non plus n'avaient pas accompli le travail de l'unité de négociation la majorité de la journée de travail pertinente. Néanmoins, la preuve de l'adhésion montrait qu'à la date de la demande, la majorité des salariés de Magna Concrete travaillaient comme charpentiers à titre de membres en règle du syndicat requérant. La Commission a confirmé l'ordonnance d'accréditation qu'elle avait rendue antérieurement.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

Le gouvernement provincial obtient une prolongation moins longue que celle qu'il avait demandée pour donner effet à un salaire rétroactif dans de nouvelles conventions collectives

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil du Trésor, c. Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1190, 1251 et 1418, PS-010-22, PS-011-22, PS-012-22, le 17 mai 2022

L'employeur requérant, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par son Conseil du Trésor, et le syndicat défendeur, les sections locales 1190, 1251 et 1418 du Syndicat canadien de la fonction publique, étaient liées par des conventions collectives qui venaient à échéance en 2017. À l'automne 2021, les parties avaient atteint une impasse dans leurs négociations en vue du renouvellement de leurs conventions collectives. Le syndicat a fait la grève pendant environ deux semaines et, à la mi-décembre 2021, les parties ont conclu de nouvelles conventions collectives en vertu desquelles l'employeur était tenu d'accorder aux membres du syndicat des augmentations de salaire rétroactives couvrant la période écoulée depuis 2017, soit le moment de l'expiration des conventions collectives précédentes. En vertu du paragraphe 63(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, les dispositions d'une convention collective qui ne font pas l'objet d'un délai d'application doivent être appliquées dans les 90 jours de la signature de la convention, sinon une partie qui a besoin d'un délai supplémentaire peut s'adresser à la Commission du travail et de l'emploi pour lui demander une prorogation. Étant donné que les conventions renouvelées ne prévoyaient aucun délai d'application en ce qui concerne les paiements rétroactifs, l'employeur disposait de 90 jours, soit jusqu'à la mi-mars 2022, pour les verser.

Le 1^{er} mars 2022, l'employeur a fait savoir aux sections locales du syndicat qu'il ne serait pas en mesure d'effectuer les paiements rétroactifs dans le délai de 90 jours prévu au paragraphe 63(1) de la *Loi* et il a demandé aux sections locales de consentir à une prorogation du délai. Les sections locales du syndicat ont rejeté cette demande. En guise de réponse, le 11 mars 2022, à peine une semaine avant l'échéance du versement des paiements rétroactifs aux membres du syndicat, l'employeur a présenté une demande à la Commission, en vertu du paragraphe 63(1) de la *Loi*, afin d'obtenir une prorogation du délai de 90 jours. Le 15 mars 2022, les sections locales du syndicat ont porté plainte, alléguant que le défaut par l'employeur de verser les paiements rétroactifs dans le délai imparti constituait une violation du paragraphe 63(1) et de l'article 65 de la *Loi*. En raison de cette violation, elles réclamaient des dommages-intérêts ainsi qu'une ordonnance enjoignant à l'employeur de procéder au versement immédiat des paiements de salaire rétroactif. La Commission a décidé de se pencher sur la demande de prorogation de délai de l'employeur dans le cadre des présentes procédures, et de traiter subséquemment la plainte des sections locales du syndicat.

La Commission a fait remarquer que l'employeur s'en remet à un organisme gouvernemental, Service Nouveau-Brunswick (SNB), pour administrer sa paie et ses avantages sociaux. Selon la preuve, SNB ne s'était jamais occupé simultanément de l'application d'un aussi grand nombre de conventions collectives; en outre, un montant rétroactif de salaire devait être versé à quelque 4 000 employés syndiqués actuels et anciens. Il était nécessaire que SNB prenne en considération les antécédents de travail de chacun des employés, lesquels différaient en raison de facteurs comme les heures supplémentaires, les congés de maladie ou les changements de taux de salaire depuis 2017. L'entrée à la main des données concernant un employé en particulier dans l'un des

trois différents systèmes de paie pouvait nécessiter jusqu'à cinq heures de travail. Dans un souci d'efficacité, SNB a entrepris d'appliquer le salaire rétroactif à une unité de négociation à la fois et a calculé qu'il faudrait une prolongation de six mois pour mener à terme le travail. SNB a embauché du personnel additionnel pour aider à traiter le versement du salaire rétroactif. La preuve a également montré que les sections locales du syndicat avaient rejeté la demande de prorogation de l'employeur en raison du préjudice que celui-ci causerait aux employés. Pendant les négociations, l'employeur n'avait pas remis en question le délai d'application de 90 jours prévu pour le salaire rétroactif, et il avait garanti de vive voix que l'échéance serait respectée. Par ailleurs, l'équipe de l'employeur chargée de la mise en œuvre a attendu que la convention collective soit signée avant de commencer à travailler sur des aspects comme la collecte des antécédents des employés. La formation des nouveaux employés affectés à l'équipe chargée de la mise en œuvre pouvait prendre jusqu'à six mois, ce qui dépassait de beaucoup le délai de 90 jours imparti pour l'application du salaire rétroactif.

Selon ce que la Commission a indiqué, dans une demande invoquant le paragraphe 63(1) de la *Loi*, il incombe à l'employeur d'établir un fondement raisonnable pour justifier la prorogation qu'il veut obtenir. La Commission a précisé que les principes applicables ont été énoncés par son homologue fédérale dans des affaires qui étaient fondées sur des dispositions législatives semblables à celles du Nouveau-Brunswick. La Commission souscrit au principe selon lequel une prorogation ne peut être accordée que dans des circonstances exceptionnelles si l'employeur a agi avec diligence, si le retard de l'application s'explique par des facteurs imprévus et si l'employeur donne avis au syndicat dès qu'il prend connaissance d'un retard possible et présente en temps opportun une demande de prorogation. Le pouvoir qu'a la Commission d'accorder une prorogation agit comme « soupape de sûreté » qui doit seulement être exercé si l'employeur a agi avec diligence, mais a fait face à une situation imprévue à laquelle il était impossible de remédier avant l'échéance.

En l'espèce, des problèmes de dotation étaient devenus évidents. Toutefois, l'employeur savait, lorsque les nouvelles conventions collectives ont été ratifiées à la fin de 2021, qu'il lui reviendrait d'appliquer ces conventions dans de brefs délais. Pourtant, SNB a fait preuve d'un piètre sentiment d'urgence. SNB a attendu jusqu'en janvier 2022 pour désigner la plupart des membres de son équipe chargée de la mise en œuvre, même si la cueillette des antécédents de chacun des employés avait pu débuter plus tôt. L'employeur aurait dû prévoir que s'il ne prenait pas les dispositions nécessaires pour engager et former du nouveau personnel avant la signature des conventions collectives, ces employés ne seraient pas pleinement productifs avant que le processus d'application soit bien avancé. Il se peut que la communication entre le Conseil du Trésor et SNB ait fait défaut, étant donné que SNB n'a été mis au courant de la signature des nouvelles conventions collectives qu'en décembre 2021. Si les communications avaient été meilleures, le Conseil du Trésor aurait pu être mis au courant plus tôt des problèmes de dotation de SNB et il aurait pu proposer une période d'application plus longue au cours des négociations. De plus, l'employeur a avisé les sections locales du syndicat qu'il ne serait pas en mesure de respecter l'échéance de 90 jours à peine deux semaines avant l'échéance de l'application, c'est-à-dire trop tard pour permettre des discussions productives. Bien que la Commission ait admis qu'il faudrait un important travail manuel pour que SNB puisse appliquer le salaire rétroactif prévu dans les nouvelles conventions collectives, elle a conclu que le retard était en grande partie imputable à un manque de planification et de coordination entre le Conseil du Trésor et SNB. Le délai d'application était prévisible. L'employeur n'a donc pas réussi à faire la preuve du caractère raisonnable de sa demande de prorogation de six mois pour réussir à appliquer le salaire rétroactif. Toutefois, même avec une planification plus prudente, la somme de travail exigée pour mettre en application un si grand nombre de conventions collectives en moins de

90 jours justifiait une prolongation de la période d'application. Par conséquent, la Commission a accordé une prorogation de sept semaines à l'employeur.

La Commission statue qu'elle a le pouvoir d'adjuger des dommages-intérêts en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil du Trésor, c. Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1190, 1251 et 1418, PS-010-22, PS-011-22, PS-012-22, le 9 novembre 2022

À la mi-décembre 2021, l'employeur, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par son Conseil du Trésor, a renouvelé des conventions collectives avec les sections locales 1190, 1251 et 1418 du Syndicat canadien de la fonction publique. Comme le prévoit l'article 63 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, l'employeur était tenu d'appliquer les conventions collectives dans les 90 jours qui ont suivi leur signature, y compris une disposition prévoyant le paiement rétroactif de salaire. Après avoir établi qu'il ne serait pas en mesure d'appliquer les paiements rétroactifs de salaire prévus par les conventions collectives à l'intérieur du délai de 90 jours, l'employeur a présenté une demande à la Commission pour obtenir une prorogation de l'échéance. Les sections locales du syndicat ont porté plainte en vertu de l'article 19 de la *Loi*, et elles ont demandé que leurs membres soient indemnisés, au motif que l'employeur avait contrevenu à l'article 63 de la *Loi* en faisant défaut d'appliquer le salaire rétroactif en temps utile. La Commission a ordonné la jonction de la demande de prorogation de l'employeur et la plainte des sections locales du syndicat. Une audience qui a eu lieu en mars 2022 a porté exclusivement sur la demande de prorogation. La Commission a statué que le défaut d'appliquer le salaire rétroactif dans le délai de 90 jours était imputable à un manque de planification de la part de l'employeur, mais elle lui a quand même accordé une prolongation de sept semaines jusqu'au 9 mai 2022 en raison de la somme de travail que nécessitait son application. L'employeur n'a pas réussi à respecter l'échéance de la prolongation. À la fin de juillet 2022, la Commission a commencé à tenir une audience sur le fond de la plainte déposée par les sections locales du syndicat ainsi que sur leur demande de dommages-intérêts au nom de leurs membres lésés par le retard dans la réception du salaire rétroactif. Une question a été soulevée quant à la portée du pouvoir d'octroyer des intérêts ou des dommages que la *Loi* confère à la Commission. La Commission a ajourné l'audience et a invité les parties à lui présenter des observations écrites au sujet de la portée de son pouvoir de redressement.

La Commission a conclu que la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ne lui conférait pas le pouvoir de rendre une ordonnance octroyant des intérêts. En common law, il existe une présomption selon laquelle la Couronne jouit d'une immunité la mettant à l'abri de l'octroi d'intérêts. Cette présomption en common law ne peut être renversée que par une intention claire du législateur. Toutefois, rien dans la *Loi* ne permet de déterminer l'intention du législateur de renverser la présomption en common law selon laquelle les intérêts ne devraient jamais être octroyés aux dépens de la Couronne à la suite d'une contravention à la *Loi*. En ce qui concerne les dommages pécuniaires, la Commission a conclu que l'intention du législateur consistait à conférer à la Commission un pouvoir suffisant pour ordonner des redressements efficaces lorsque l'une ou l'autre des parties contrevient à l'une ou l'autre des dispositions de la *Loi*, compte tenu du libellé généreux des dispositions réparatrices prévues aux articles 17 et 19 de la *Loi*. Le législateur n'avait pas l'intention de limiter le pouvoir réparateur de la Commission à de simples déclarations, car cela

priverait la Commission du pouvoir d'offrir une réparation significative lorsqu'une partie subit une perte financière réelle à cause d'une atteinte à des droits prévus par la Loi. Toutefois, en l'espèce, les sections locales du syndicat ont demandé des dommages pécuniaires en guise d'indemnisation pour les paiements tardifs à chacun des employés. Le paragraphe 63(1) de la *Loi* impose l'obligation aux parties à une convention collective, c'est-à-dire l'employeur et le syndicat, d'appliquer la convention à l'intérieur d'un délai de 90 jours. Cette obligation incombe aux sections locales du syndicat en tant qu'agents négociateurs; elle ne confère pas à chacun des employés un droit qui leur donnerait individuellement ouverture à un octroi de dommages-intérêts en raison d'une contravention à la *Loi* de la part de l'employeur. De plus, il existe une raison pratique pour laquelle le pouvoir de la Commission d'octroyer des dommages-intérêts en cas d'application tardive devrait se limiter aux agents négociateurs. Une limite de cette nature élimine la nécessité pour la Commission de se livrer à la tâche exigeante d'établir le quantum des dommages pour chacune des milliers de personnes touchées par le retard de l'employeur à appliquer le salaire rétroactif. Par ailleurs, comme pour les dommages-intérêts moraux destinés à compenser des éléments comme le stress et les tracas, de tels octrois demeurent rares et se limitent aux cas où l'employeur a commis une faute grave causant une détresse psychologique. En l'espèce, il se peut que des employés aient éprouvé des difficultés à cause du retard dans le paiement de salaires qui leur étaient dus, mais l'employeur a agi de bonne foi lorsqu'il a tenté d'appliquer les conventions collectives; conséquemment, il n'existe aucun fondement qui justifierait l'octroi de dommages-intérêts moraux. Après avoir établi la portée de son pouvoir de réparation, la Commission a indiqué qu'elle allait reprendre l'audience pour se pencher sur la demande des sections locales du syndicat visant à obtenir les calculs détaillés des salaires ainsi sur les arguments concernant la mesure de redressement appropriée.

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick a le droit de connaître les noms des membres suspendus sans solde pour avoir omis de présenter à l'employeur une preuve de vaccination contre la COVID

Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick c. Gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil du Trésor, PS-030-21, le 10 août 2022

La plaignante, la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB), représentait quelque 8 400 enseignants en vertu d'une convention collective conclue avec l'employeur défendeur, le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le 20 août 2021, le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a annoncé une politique qui exigeait des employés des districts scolaires qu'ils présentent une preuve de vaccination contre la COVID. Quelques jours plus tard, les districts scolaires ont avisé les enseignants qu'ils tiendraient une liste des employés qui avaient présenté une preuve de vaccination, mais qu'ils ne conserveraient pas de copie des carnets de vaccination. Au début d'octobre 2021, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (le Ministère) a avisé tous les employés des écoles que la vaccination deviendrait obligatoire et il a indiqué qu'une preuve de vaccination allait être exigée au plus tard le 19 novembre 2021. Environ 175 enseignants ont été mis en congé sans solde, parce qu'ils n'avaient pas fourni de preuve de vaccination avant l'échéance. Pour s'acquitter de son obligation de représenter ses membres, la FENB a fait des demandes de communication des noms des enseignants qui avaient été renvoyés à la maison sans solde, mais le Ministère et les districts scolaires ne les lui ont pas divulgués. La FENB a été en mesure de déposer des griefs au nom de 34 enseignants qui lui avaient directement signalé qu'ils avaient été renvoyés à la maison sans solde. Le 23 décembre 2021, la FENB a porté plainte à la

Commission du travail et de l'emploi et a allégué que le gouvernement provincial avait contrevenu au paragraphe 7(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en intervenant sur la capacité de la FENB de représenter ses syndiqués par sa décision de ne pas communiquer les noms des membres concernés. Le 11 janvier 2022, le gouvernement provincial a produit une réponse dans laquelle il a affirmé que l'information réclamée par la FENB concernait la santé de personnes et qu'il lui était interdit de la divulguer par les lois provinciales sur la protection de la vie privée. La Commission a examiné la plainte en se penchant sur les observations écrites des parties.

La plainte appelait la Commission à décider si le refus de l'employeur de communiquer les noms des enseignants violait le paragraphe 7(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et équivalait à une intervention dans l'obligation qu'a la FENB de représenter ses membres. Au Nouveau-Brunswick, un agent négociateur comme la FENB est assujéti en common law à une obligation de représentation équitable et il doit défendre ses membres de manière équitable, sans négligence, discrimination ou mauvaise foi. Pour s'acquitter de cette obligation, un agent négociateur doit être en mesure de communiquer avec ses membres et doit avoir accès à une information suffisante sur les questions qui concernent ses membres. Les commissions du travail ont reconnu que la capacité qu'a un agent négociateur de communiquer avec ses membres lui donne le droit d'avoir accès aux coordonnées que ses membres ont transmises à leur employeur. L'identité des employés qui font l'objet d'une suspension est essentielle à la capacité d'un syndicat de représenter ses membres. L'agent négociateur doit connaître l'identité des membres touchés pour qu'il soit en mesure de défendre leurs droits en leur nom avant et après l'imposition de conséquences graves pour leur emploi, comme une suspension sans solde. La FENB a autant le droit que l'employeur de connaître les coordonnées de ses membres. Par conséquent, le refus de l'employeur de communiquer les coordonnées pertinentes constitue une intervention dans l'obligation qu'a la FENB de représenter ses membres, en violation du paragraphe 7(2) de la *Loi*, à moins que l'employeur puisse démontrer qu'il lui était interdit d'en faire la divulgation par des mesures législatives sur la protection de la vie privée.

En 2009, l'Assemblée législative a simultanément promulgué la *Loi sur l'accès et la protection en matière de renseignements personnels sur la santé* (LAPRPS), qui interdit toute divulgation de « renseignements personnels sur la santé », et la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP), qui interdit la divulgation de « renseignements personnels ». En ce qui concerne la LAPRPS, la Commission a établi que les coordonnées des employés qu'un employeur recueille pour les besoins des ressources humaines, plutôt que pour des questions de santé, ne relèvent pas de la définition de « renseignements personnels sur la santé ». Même si les renseignements que recherchait la FENB étaient qualifiés de « renseignements personnels sur la santé », ils faisaient l'objet de l'exemption prévue au paragraphe 3(2) de la *Loi*, parce qu'ils avaient été recueillis pour les besoins du travail, et non pour des questions de santé. En ce qui concerne la LDIPVP, la Commission a décidé que les coordonnées d'un employé que conserve son employeur constituent bien des « renseignements personnels » au sens de la *Loi*. Toutefois, ces renseignements font l'objet d'une exemption au paragraphe 46(1) de la *Loi*, parce qu'ils ont été recueillis pour une fin compatible avec la gestion des ressources humaines, ce qui permettait à l'employeur de les communiquer à la FENB. La Commission a conclu que le refus de l'employeur de fournir à la FENB les noms des enseignants qui avaient été suspendus sans solde pour avoir omis de présenter aux districts scolaires une preuve de vaccination contre la COVID constitue une violation du paragraphe 7(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. La Commission a ordonné à l'employeur de transmettre sur-le-champ à la FENB les noms des membres qu'elle avait demandés.

Le gouvernement provincial n'aurait pas dû échafauder un plan pour remplacer les concierges syndiqués des garderies scolaires pendant une grève

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253, c. Gouvernement du Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil du Trésor, PS-025-21, le 29 juillet 2022

La plaignante, la section locale 1253 du Syndicat canadien de la fonction publique, représentait les employés des écoles publiques, dont les concierges, qui travaillaient dans le réseau scolaire public géré par le défendeur, le gouvernement provincial. Le gouvernement provincial avait conclu des conventions avec des garderies du secteur privé, dans lesquelles il autorisait leur exploitation dans des locaux situés dans des écoles ou à proximité de celles-ci. Les concierges que le syndicat représentait étaient responsables du nettoyage de tous les locaux scolaires, y compris les garderies. À l'automne 2021, les concierges et les autres membres du syndicat ont fait la grève et les écoles ont fermé. Pendant toute la durée de la grève, les concierges n'ont pas procédé au nettoyage des écoles ni des garderies à proximité de celles-ci. Toutefois, au commencement de la grève, un fonctionnaire du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a fait parvenir aux exploitants de garderie une note de service dans laquelle il affirmait que celles-ci pouvaient demeurer ouvertes, que le gouvernement provincial allait leur remettre une clé pour qu'ils aient accès aux locaux scolaires et qu'il leur verserait 50 \$ par jour pour le nettoyage. La note de service mentionnait que le nettoyage pouvait être effectué par le personnel de la garderie ou par un nettoyeur commercial dont le nom figurait sur une pièce jointe à la note de service. La preuve a démontré qu'au cours de la grève, qui a duré environ deux semaines, des personnes autres que des concierges syndiqués ont effectué le nettoyage des locaux de garderies en s'occupant de choses comme l'entretien des toilettes et l'enlèvement des ordures. Le syndicat a porté plainte à la Commission du travail et de l'emploi, alléguant que le gouvernement provincial avait violé le paragraphe 103(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en remplaçant les concierges grévistes pendant la grève.

La Commission a fait remarquer que le contrat de location entre le défendeur, le gouvernement provincial, et les exploitants de garderie prévoyait que ces derniers devaient se charger de l'entretien ménager léger, comme maintenir la propreté des locaux, afin de faciliter le nettoyage régulier par les concierges à l'emploi des écoles. Toutefois, en l'espèce, le travail qui a été effectué dans les locaux des garderies comprenait des choses comme le nettoyage des toilettes et l'enlèvement des ordures, qui étaient des tâches habituellement réservées aux concierges syndiqués. Le montant de 50 \$ par jour, que le gouvernement défendeur a offert pour les services de nettoyage permettait d'effectuer environ deux heures de ménage, ce qui équivalait à peu près au temps dont les concierges syndiqués avaient besoin pour exécuter leurs tâches de nettoyage. Le gouvernement provincial avait créé un plan permettant d'externaliser les services de nettoyage au bénéfice des exploitants de garderie ou d'entreprises commerciales d'entretien ménager, augmentant ainsi les services de nettoyage pendant la grève et, par conséquent, diminuant la pression que le syndicat pouvait exercer sur l'employeur. La Commission a statué que le gouvernement provincial avait dérogé aux obligations que lui imposait le paragraphe 102(3) de la *Loi*, comme il était allégué dans la plainte du syndicat, en remplaçant les concierges syndiqués pendant la grève.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

La Loi sur les normes d'emploi ne contient aucune disposition autorisant la Commission du travail et de l'emploi à pénaliser un employeur en raison de difficultés qu'il est allégué avoir causées à un salarié

Bleakney c. Manpower Canada Services Limited, ES-009-22, le 8 février 2023

Le salarié, M. Bleakney, travaillait pour l'employeur Manpower Canada Services Limited, qui est une agence de placement. L'employeur l'a affecté à un emploi de régularisateur des comptes clients pour une entreprise de messagerie de Moncton à 18,00 \$ l'heure du 18 février 2021 jusqu'au 12 avril 2021, moment de la fin de l'affectation. L'affectation obligeait le salarié à lire le manuel de formation de l'entreprise de messagerie, à prendre possession d'un ordinateur portable et à le configurer pour se préparer en vue du travail à effectuer. Le salarié n'a reçu aucun salaire pour ces préparatifs à l'emploi. Le salarié n'a reçu aucune indemnité pour un jour férié pendant la période de l'affectation et, dans deux cas, il n'a pas reçu de talon de paie. En janvier 2022, le salarié a porté plainte à la directrice des normes d'emploi au sujet de son salaire pour sa période de formation préalable à l'emploi, de son indemnité de jour férié et de la remise tardive de ses talons de paie. La plainte a été enquêtée par un agent des normes d'emploi qui a révélé que l'employeur avait violé les paragraphes 36(1) et 35(3) de la *Loi sur les normes d'emploi*. L'employeur a remédié à ces lacunes en versant un paiement de 54 \$ pour le temps de formation et en remettant les talons de paie manquants. La directrice a rejeté la plainte concernant l'indemnité de jour férié, au motif que le salarié n'avait pas travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit à une rémunération de cette nature. Le salarié était insatisfait de la décision de la directrice, et il a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi pour obtenir une indemnité de jour férié ainsi qu'une meilleure indemnisation pour la formation préalable à l'emploi. Le salarié estimait également que l'employeur aurait dû être pénalisé pour les difficultés qu'il lui avait causées, notamment en tardant à lui remettre ses talons de paie.

En ce qui concerne la réclamation du salarié au titre de l'indemnité de jour férié, la Commission a fait remarquer que le paragraphe 18(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* prévoit que seul un salarié qui a travaillé au moins 90 jours pour l'employeur au cours des 12 mois précédant immédiatement le congé a droit à cette rémunération. Le salarié n'avait pas travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit à une indemnité de jour férié. Pour ce qui est des préparatifs à l'emploi, la Commission a reconnu qu'un salarié devrait être rémunéré pendant sa formation. La directrice avait demandé à l'employeur de payer trois heures de formation à 18,00 \$ l'heure, soit 54,00 \$, montant que le salarié a reçu. Cette décision était équitable et raisonnable dans les circonstances, et le salarié n'avait droit à aucune rémunération supplémentaire pour sa formation. En ce qui a trait aux talons de paie, l'employeur les a remis au salarié, quoiqu'en dehors des délais prescrits, et la Commission a rejeté toute autre réclamation du salarié à cet égard. Par ailleurs, aucune disposition de la *Loi* n'autorise la Commission à pénaliser un employeur en raison de difficultés qu'il est allégué avoir causées à un salarié. La Commission a confirmé la décision de la directrice en ce qui concerne le traitement de la plainte du salarié.

La Commission n'a pas la compétence requise pour réviser une décision rendue en application de la *Loi sur les normes d'emploi*

Savard c. Peppercorn Construction and Design Ltd., ES-013-22, le 9 août 2022

Le salarié, M. Savard, qui avait travaillé pour l'employeur Peppercorn Construction and Design Ltd. a porté plainte pour réclamer le paiement d'un salaire non versé à la suite d'une violation alléguée de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi* par l'employeur. En mars 2022, la directrice des normes d'emploi a rendu une ordonnance en application de la *Loi* ordonnant à l'employeur de payer au salarié la somme de 5 890,16 \$ en arrérages de salaire. L'employeur a reçu l'ordonnance le lendemain. Toutefois, l'employeur n'a rien fait pour se conformer à l'ordonnance ou pour demander que l'affaire soit renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi dans le délai de 14 jours qui lui était imparti en vertu de la *Loi*. La directrice a intenté des procédures d'exécution qui ont donné lieu à un avis d'enregistrement du jugement, que l'employeur a reçu le 31 mai 2022. C'est ce qui a incité l'employeur à écrire à la directrice le 3 juin 2022 afin de demander que l'affaire soit renvoyée à la Commission. Pour justifier son retard à agir, l'employeur a indiqué que l'ordonnance de la directrice n'avait pas été portée à l'attention de son chef de la direction, mais qu'elle avait plutôt été acheminée au comptable de l'employeur en Ontario dans le but de déterminer si M. Savard avait déjà été inscrit sur la feuille de paie à titre de salarié. Le 7 juin 2022, la directrice a écrit à la Commission pour l'informer de la demande de renvoi présentée par l'employeur et pour lui faire part de son avis selon lequel les motifs invoqués par l'employeur pour justifier son retard étaient insuffisants. La Commission a conclu que l'ordonnance de la directrice avait été reçue par un représentant responsable de l'employeur avec une lettre qui indiquait sans équivoque que l'employeur disposait de 14 jours pour demander que la directrice renvoie l'affaire à la Commission. Dans ces circonstances, la Commission a conclu que l'explication de son retard fournie par l'employeur était totalement inadéquate. Peu importe que le chef de la direction ait été ou non mis au courant de l'ordonnance, il incombait à l'employeur de respecter le délai imparti pour la contester et il avait omis de le faire. Une défaillance des processus de communication interne de l'employeur ne constitue pas un motif valable pour expliquer un si long retard. Par conséquent, le 28 juin 2022, la Commission a décidé de ne pas tenir d'audience sur la demande de l'employeur, étant donné qu'elle avait été présentée dix semaines au-delà de l'échéance et qu'aucune justification valable du retard n'avait été avancée. La Commission a affirmé que l'employeur était tenu de se conformer à l'ordonnance de la directrice et de payer à M. Savard la somme de 5 890,16 \$ en salaire non versé. Le 13 juillet 2022, l'employeur a demandé à la Commission de réviser sa décision de ne pas tenir d'audience sur sa demande de renvoi de l'ordonnance de la directrice.

La Commission a fait remarquer qu'elle avait déjà statué, dans une décision antérieure, qu'elle n'avait pas la compétence requise pour réviser une décision rendue en application de la *Loi sur les normes d'emploi*. L'absence de compétence de la Commission en matière de révision était évidente à la lumière du fait que les deux autres lois principales appliquées par la Commission, la *Loi sur les relations industrielles* et la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, confèrent expressément à la Commission le pouvoir de réviser une décision qu'elle a antérieurement rendue en application de ces lois, alors que la *Loi sur les normes d'emploi* ne lui accorde aucun pouvoir exprès de cette nature. De plus, l'absence d'une prohibition touchant le pouvoir de révision ne milite pas en faveur d'un droit implicite de se prévaloir d'un tel pouvoir. Quoi qu'il en soit, l'employeur n'a pas satisfait au critère ouvrant droit à la révision, qui exigeait qu'il établisse une intention continue de contester l'ordonnance de la directrice et qu'il donne une explication raisonnable de son retard dans le dépôt de sa demande de renvoi de l'ordonnance à la Commission. De plus, l'employeur

n'avait fait valoir aucune nouvelle preuve, observation, loi ou politique nouvelle qui n'était pas à sa disposition avant que la Commission rende sa décision de ne pas tenir d'audience au fond sur la demande de l'employeur de renvoyer l'ordonnance de la directrice à la Commission. Par conséquent, la Commission a statué qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour réviser sa décision antérieure et, subsidiairement, que l'employeur n'avait pas fait valoir de motifs suffisants pour justifier une révision. La demande de révision présentée par l'employeur a été rejetée.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission du travail et de l'emploi, agissant en qualité de commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, est compétente pour entendre une plainte alléguant une discrimination fondée sur l'âge

Robson c. Université du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3339, et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-002-20, le 25 avril 2022

La plaignante, M^{me} Robson, qui était membre du défendeur, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3339, avait été à l'emploi de la défenderesse, l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB), à son campus de Saint John entre 2010 et 2017. La convention collective entre le syndicat et l'employeur contenait une disposition sur l'âge de la retraite obligatoire qui s'appliquait à l'âge de 65 ans. La plaignante ayant fêté son 65^e anniversaire, elle a été forcée de prendre sa retraite contre son gré le 30 juin 2017. Environ une semaine avant sa retraite obligatoire, la plaignante a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, dans laquelle elle alléguait avoir été l'objet de discrimination fondée sur l'âge, en violation de l'article 4 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, au motif que l'employeur et le syndicat avaient négocié et avaient inclus une clause sur l'âge de la retraite obligatoire dans leur convention collective. La Commission des droits de la personne a fait enquête au sujet de la plainte, et son enquêteur a produit un rapport d'analyse du cas en novembre 2020, dans lequel il a conclu que la cause de la plaignante en discrimination fondée sur l'âge était défendable. En décembre 2020, la Commission des droits de la personne a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick pour qu'elle agisse en qualité de commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. En novembre 2021, l'employeur défendeur, l'UNB, a fait valoir une objection préliminaire selon laquelle la Commission du travail et de l'emploi n'avait pas compétence pour se saisir de la plainte. L'UNB s'est dite d'avis que la plainte relevait de la portée de la convention collective, que la plaignante était tenue de procéder par voie de grief en application de la convention collective et qu'un arbitre nommé sous le régime de la *Loi sur les relations industrielles* pour se pencher sur le grief avait la compétence exclusive pour instruire la plainte. En décembre 2021, la Commission du travail et de l'emploi a tenu une audience préliminaire dans le but de décider si elle était compétente pour entendre la plainte de discrimination fondée sur l'âge.

La Commission du travail et de l'emploi a entrepris un examen détaillé des dispositions législatives applicables ainsi que de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada et du Nouveau-Brunswick qui traitait de litiges remettant en question la compétence pour entendre une plainte en matière de droits de la personne déposée par un employé syndiqué. Selon cette jurisprudence, la Commission du travail et de l'emploi devait en premier lieu déterminer la portée de la compétence exclusive d'un arbitre, puis établir la nature essentielle du litige pour décider s'il relevait de cette compétence

exclusive. Au Nouveau-Brunswick, l'article 55 de la *Loi sur les relations industrielles* confère à l'arbitre la compétence exclusive pour traiter des affaires qui portent sur l'interprétation, l'application, l'exécution ou la violation alléguée d'une convention collective. L'arbitre conserve sa compétence exclusive, même dans les cas qui reposent sur la common law ou sur une loi, comme les mesures législatives sur les droits de la personne. Toutefois, la nature exclusive de la compétence de l'arbitre n'est pas illimitée. Elle englobe seulement les litiges qui découlent expressément ou implicitement d'une convention collective. En l'espèce, la plaignante a allégué que l'employeur et le syndicat avaient négocié et avaient inclus une clause sur l'âge de la retraite obligatoire dans leur convention collective, ce qui est contraire à l'article 4 de la *Loi sur les droits de la personne*. L'essentiel du litige allégué dans la plainte portait sur la formation de la convention collective, plutôt que sur son interprétation, son application, son exécution ou une violation alléguée de la convention collective une fois qu'elle a été formée. Par conséquent, le litige ne relevait pas de la compétence exclusive d'un arbitre. De plus, un examen de la *Loi sur les droits de la personne* a démontré que le paragraphe 19(2) reconnaît implicitement que la Commission des droits de la personne et ses commissions d'enquête exercent un pouvoir partagé sur les questions de droits de la personne qui font aussi l'objet d'un grief. La Commission du travail et de l'emploi a conclu qu'elle était compétente pour se saisir de la plainte et qu'en outre, elle était le tribunal le plus approprié pour statuer sur une violation alléguée de la *Loi sur les droits de la personne*. Après avoir tranché la question préliminaire touchant sa compétence, la Commission du travail et de l'emploi a indiqué qu'elle allait fixer une audience sur le fond de la plainte.

Un concessionnaire de voitures d'occasion reconnu coupable de discrimination illégale

Amegadze c. Automobiles Beresford Auto et Comeau, HR-004-21, 22 mars 2023

Le plaignant, Amegadze, un homme noir d'origine africaine, a accepté en sa qualité de bénévole auprès d'une association multiculturelle du Nouveau-Brunswick d'aider une nouvelle arrivante de France à acheter une voiture, car elle ne connaissait pas le processus d'achat au Canada. Ensemble, ils se sont rendus chez un concessionnaire de voitures d'occasion du défendeur Automobiles Beresford Auto, où ils ont rencontré le défendeur Comeau, le mandataire du concessionnaire responsable de tous les aspects de l'entreprise. Le concessionnaire savait que le plaignant agissait au nom de l'acheteur. Lorsque le plaignant posait des questions sur une voiture en particulier, le concessionnaire l'ignorait ou lui répondait sèchement. À un moment donné, le concessionnaire a haussé la voix, a pointé un doigt vers le visage du plaignant et a dit de manière agressive qu'il devrait « être en Afrique ». Le plaignant et l'acheteur ont été choqués par cette remarque et ont immédiatement quitté le concessionnaire de voitures. Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dans laquelle il alléguait une discrimination dans la prestation de services fondée sur la race, l'origine nationale, l'ascendance et le lieu d'origine. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle agisse en tant que commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

La Commission a noté que l'art. 6 de la Loi interdit à toute personne, pour un motif de distinction illicite, de refuser à quiconque un service à la disposition du public ou de faire preuve de discrimination à l'égard d'un tel service. Les motifs de discrimination interdits comprennent la race, l'origine nationale, l'ascendance et le lieu d'origine.

La Cour suprême du Canada a approuvé un test pour déterminer s'il y a eu discrimination en violation de la loi. Les plaignants doivent démontrer qu'ils possèdent une caractéristique protégée contre la discrimination, qu'ils ont subi un effet préjudiciable relativement à un service habituellement accessible au public, et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans l'effet préjudiciable. Une fois qu'une preuve *prima facie* a été établie, il incombe au défendeur de justifier la conduite ou la pratique. Si la conduite ou pratique ne peut être justifiée, un cas de discrimination sera établi. De plus, 5 principes s'appliquent aux cas de discrimination : (1) la caractéristique protégée doit être un facteur de discrimination, même si ce n'est pas le seul ou le plus important facteur, (2) l'accent est mis sur l'effet de l'action d'un défendeur et, par conséquent, il n'est pas nécessaire de prouver qu'un défendeur avait l'intention d'exercer une discrimination, (3) la caractéristique protégée doit être un facteur dans le comportement discriminatoire, même si elle n'en est pas la cause, (4) la discrimination peut être prouvée par des preuves circonstancielles ou des inférences, et (5) les stéréotypes raciaux seront généralement le résultat de croyances et de préjugés inconscients et subtils.

Dans cette affaire, le plaignant, en tant qu'homme noir d'origine africaine, possédait des caractéristiques protégées contre la discrimination par la *Loi sur les droits de la personne* de la province. Au cours de sa rencontre avec le marchand de voitures d'occasion, le plaignant a subi 4 impacts négatifs. Premièrement, il a été soumis à un traitement différentiel en matière d'accès aux services. Le défendeur savait que le plaignant agissait à titre de représentant de l'acheteur. Pourtant, il a soit ignoré les questions du plaignant ou a répondu sèchement. De plus, le défendeur s'est montré brusque et impoli envers le plaignant par comparaison au traitement qu'il a réservé à l'acheteur. Deuxièmement, il y avait eu un déni de service au plaignant. L'inspection d'une voiture d'occasion pour déterminer son état est un aspect essentiel du service d'un concessionnaire de voitures d'occasion. Ici, le défendeur avait dit au plaignant de cesser son inspection d'une certaine voiture d'occasion. Troisièmement, le défendeur a fait une déclaration préjudiciable au plaignant lorsqu'il a élevé la voix et dit au plaignant qu'il devrait « être en Afrique ». Quatrièmement, le défendeur a agi de façon agressive lorsqu'il a pointé son doigt vers le visage du plaignant.

La race et le lieu d'origine du plaignant étaient clairement des facteurs dans le traitement préjudiciable qu'il avait reçu du défendeur. En effet, lors de son témoignage, le concessionnaire a avoué qu'il n'aimait pas faire affaire avec les personnes noires parce que, selon lui, ils négocient plus que les personnes blanches et qu'ils lui posaient des problèmes. Il a observé que les personnes noires étaient devenues plus nombreuses que jamais. La preuve du défendeur a révélé qu'il nourrissait des opinions racistes envers les personnes noires, ce qui l'a amené à faire une déclaration raciste au plaignant et à le traiter de manière brusque et impolie.

Pour ces motifs, la Commission a conclu que le concessionnaire de voitures d'occasion avait fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine et de son origine nationale. Le défendeur a tenté de justifier son comportement sur la base des médicaments qu'il avait pris, mais il n'y avait aucune preuve médicale pour une telle justification. Mais même si le comportement du défendeur était attribuable aux effets secondaires de ses médicaments, ce ne serait qu'un facteur atténuant dans l'évaluation de la réparation; cela ne justifierait pas la discrimination. La Commission a conclu que les deux défendeurs, Comeau et le concessionnaire de voitures d'occasion avaient violé l'art. 6 de la *Loi sur les droits de la personne*. Quant à la réparation appropriée, en vertu de l'art. 23(7)(f) de la Loi, la Commission est habilitée à indemniser une personne pour « atteinte à la dignité, aux sentiments ou au respect de soi » selon le montant qu'elle juge juste et appropriée. Le montant de dommages-intérêts ne devrait pas être si bas qu'elle agirait comme un simple droit de licence pour la poursuite d'une discrimination. Au

contraire, le montant des dommages-intérêts généraux devrait être suffisamment élevé pour offrir une véritable réparation, ainsi que pour encourager le respect de la loi contre la discrimination. En outre, les dommages-intérêts devraient avoir un lien raisonnable avec les dommages-intérêts accordés antérieurement en cas de discrimination. Tenant compte des circonstances de l'affaire ainsi que des dommages-intérêts antérieurs dans des affaires similaires, la Commission a ordonné aux défendeurs de verser au plaignant 12 500 \$ pour compenser le préjudice qu'il a subi à sa dignité, ses sentiments et son estime de soi en raison de la discrimination. La Commission a également exigé que Comeau suive une formation sur les droits de la personne dans les 3 mois suivant la date de sa décision.

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

Loi sur les relations industrielles

1 avril 2022 – 31 mars 2023

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	3	20	23	11	1	5	17	6
Demande de déclaration concernant un employeur commun	1	--	1	--	--	1	1	--
Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	--	3	3	1	--	1	2	1
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	4	4	4	--	--	4	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	1	1	--	--	--	--	1

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 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)	--	10	10	1	1	3	5	5
Plainte concernant d'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	4	9	13	2	1	7	10	3
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	1	3	4	--	--	1	1	3
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	3	3	3	--	--	3	--
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	10	54	64	22	4	18	44	20

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

1 avril 2022 – 31 mars 2023

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	--	1	--	--	--	--	1
Demande aux termes du paragraphe 43.1(8)	3	2	5	1	--	--	1	4
Plaintes aux termes de l'art. 19	11	9	20	2	1	5	8	12
Demande de déclaration	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
			Total	Accordée	Rejetée	Retirée		
relative au statut d'une association d'employés successeur								
Divers (art. 63)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande aux termes de l'art. 31	2	--	2	--	--	1	1	1
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage (art. 92)	2	3	5	5	--	--	5	--
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	9	3	12	3	--	2	5	7
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur (art. 47)	2	5	7	6	--	--	6	1
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (art. 49)	--	3	3	1	1	--	2	1

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 en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	--	--	--	--	--	--	--
Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	2	2	2	--	--	2	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage, art. 66	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	30	28	58	21	2	8	31	27

Loi sur les normes d'emploi

1 avril 2022 – 31 mars 2023

Cause	Causes reporter de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes						Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Confirmée	Réglée	Annulée	Modifiée	Retirée	Rejetée		
Demande de renvoi d'ordonnance de la directrice des Normes d'emploi	8	3	11	2	2	--	--	4	1	9	2

Cause	Causes reporter de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes						Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Confirmée	Réglée	Annulée	Modifiée	Retirée	Rejetée		
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	2	7	9	1	--	--	--	1	1	3	6
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audience de justification (art. 75)	6	2	8	1	1	--	--	2	--	4	4
TOTAL	16	12	28	4	3	--	--	7	2	16	12

Loi sur les droits de la personne

1 avril 2022 – 31 mars 2023

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Réglée	Retirée		
Plaintes aux termes du paragraphe 23(1)	7	6	13	3	--	--	1	4	9
TOTAL	7	6	13	3	--	--	1	4	9

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2022 – 31 mars 2023

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes				Causes traitées	Cause
				Accordée	Rejetée	Réglée	Retirée		
Avis aux termes du paragraphe 5(1)	66	--	66	--	--	--	--	--	66
TOTAL	66	--	66	--	--	--	--	--	66

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

1 avril 2022 – 31 mars 2023

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Réglée	Retirée		
Plainte de représailles	--	1	1	--	--	--	--	--	1
TOTAL	--	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*.