

# Commission du travail et de l'emploi

RAPPORT ANNUEL | 2024-2025

# **Commission du travail et de l'emploi**

RAPPORT ANNUEL 2024-2025

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

ISBN 978-1-4605-4382-5 (PDF: version anglaise)  
ISBN 978-1-4605-4382-2 (PDF: version française)  
ISBN 978-1-4605-4384-9 (PDF: version imprimée bilingue)  
ISSN 1206-2715

Décembre 2025 Imprimée au Nouveau-Brunswick

# LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT

## De la ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Louise Imbeault  
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

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

La ministre responsable du Travail



L'honorable Alyson Townsend

## Du président à la ministre

L'honorable Alyson Townsend  
Ministre responsable pour le Travail

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le 30<sup>e</sup> rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, 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 2023-2024 .....	15
Résumés de décisions types .....	16
Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées par la Commission .....	28

## INTRODUCTION

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

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

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

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

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

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 22 conventions collectives qui touchent plus de 40 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

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

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

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

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

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

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

## ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les dix (10) lois qui lui confèrent sa compétence :

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

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai l'honneur de soumettre le 30<sup>e</sup> rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

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

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

La Commission poursuit le dialogue avec les directions et les administrateurs responsables des diverses commissions, fédérales et provinciales, des relations de travail. La conférence annuelle s'est tenue en personne à Winnipeg, Manitoba en septembre 2024. 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 124, soit une baisse par rapport à l'exercice précédent. Les dossiers des droits de la personne, qui portent souvent sur des questions complexes et nécessitent de longues audiences, ont augmenté de façon très importante dans les deux dernières années fiscales, passant de six nouveaux dossiers durant l'année fiscale 2022-2023 à 20 nouveaux dossiers durant l'année fiscale 2023-2024 et 23 nouveaux dossiers dans cette année fiscale. Nous anticipons que le nombre de dossiers des droits de la personne va continuer à augmenter au cours du prochain exercice financier.

Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction, sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'audiences par la Commission, pour un total de 56 jours d'audiences et 63 conférences préparatoires à l'audience.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 92 cas, dont 31 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 quatre (4) demandes de nomination d'un conciliateur, une (1) demande de nomination d'une commission de conciliation; et une (1) demande pour la nomination d'un commissaire.

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. La Commission n'a reçu aucune demande pour un comité de trois membres au cours de l'exercice financier.

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

En tant que président, je continue à participer aux séances de cours préparatoire au Barreau organisées par le Barreau du Nouveau-Brunswick. J'ai aussi animé un atelier en ligne portant sur le retour au travail pour les employés blessés et malades.

Je tiens à remercier tous les membres anciens et actuels pour leur importante contribution à la Commission, en particulier le président suppléant sortant, John McEvoy, c.r. Me McEvoy était un membre intégral de la Commission pendant plus de 15 ans et a fait une contribution importante à la jurisprudence de 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,

A handwritten signature in blue ink, reading "David A. Mombourquette". The signature is fluid and cursive, with the first name "David" being the most prominent.

David A. Mombourquette

## COMPOSITION

### Président

David A. Mombourquette

### Président suppléant

John P. McEvoy, c.r. (Fredericton)<sup>1</sup>

### Vice-président(e)s

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

Annie C. Daneault (Grand Sault)

Bernard T. LeBlanc (Grand-Digue)

Michael Marin, c.r. (Fredericton)

Sylvie Godin-Charest (Moncton)<sup>2</sup>

Daniel Léger (Dieppe)

David Brown (Saint John)

Johanne Thériault Paulin (Beresford)

Morgan Wilcox<sup>2</sup>

Andrew Dawson<sup>2</sup>

### Membres représentant les intérêts des employeurs<sup>3</sup>

Stephen Beatteay (Saint John)

Gloria Clark (Saint John)

Marco Gagnon (Grand Falls)

William Dixon (Moncton)

### Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)

Richard MacMillan (St. Stephen)

Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)

Gary Ritchie (Fredericton)

Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Carl Flanagan (Grand-Digue)

### Cheffe administrative

Lise Landry

### Conseiller(ère) juridique

Shijia Yu/Patrick Clendenning<sup>4</sup>

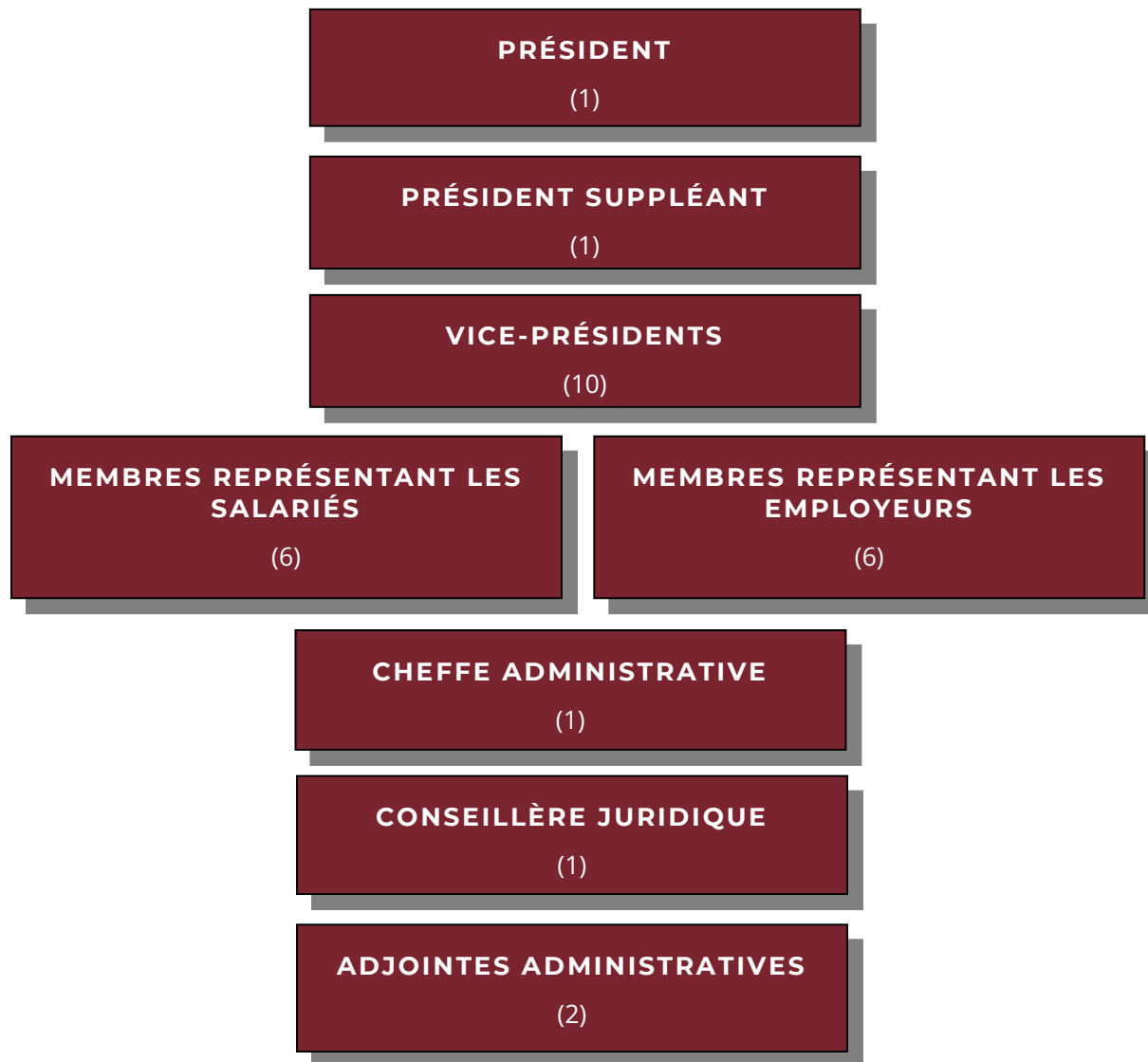
### Personnel administratif

Jennifer Presley

Debbie Allain

- 
1. Le mandat de Me McEvoy a pris fin le 15 septembre 2024.
  2. Maître Wilcox a été nommée à compter du 9 juillet 2024, et Maître Dawson a été nommé à compter du 25 avril 2024, chacun pour un mandat de trois ans. Le mandat de Me Godin-Charest a pris fin le 11 janvier 2025.
  3. Il y avait deux postes à pourvoir à la fin de la période visée du rapport.
  4. Patrick Clendenning a remplacé Shijia Yu à compter du 2 décembre 2024.

## ORGANIGRAMME



## ADMINISTRATION

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

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

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

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

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses audiences formelles soit dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province, ou, depuis la pandémie de COVID-19, virtuellement à l'aide de la plateforme Zoom. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 54 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audience formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Cent soixante-deux causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2023-2024) et 124 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 286 causes. La Commission en ayant réglé 92 pendant l'année, 194 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 28.

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 conférences préparatoire à l'audience	Nombre de décisions écrites	Nombre de causes traitées	Nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
<i>Loi sur les relations industrielles</i>	37	70	33	29	16	41	66
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	26	19	5	3	5	20	25
<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	11	11	13	4	8	11	11
<i>Loi sur les droits de la personne</i>	22	23	14	26	4	19	26
<i>Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	65	0	0	0	0	0	65
<i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	1	1	0	0	0	2	0
<i>Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les prestations de pension</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Loi sur les régimes de pension agréés collectifs</i>	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	162	124	65	62	33	93	193

### Nombre de jours d'audience

Président ou un vice-président siégeant seul	Comité de trois personnes	Total
65	0	65

## BUDGET 2024-2025

Primaire	Prévu	Réel
3 – Services personnel – Paie, bénéfice, indemnité journalier	688 234	613 501
4 – Autres services – frais de fonctionnement	62 000	(72 572)
5 – Fournitures et Approvisionnements	14 700	(20 777)
6 – Biens et Équipements	0	(355)
Total	764 934	707 205

## RÉSUMÉS DE DÉCISIONS TYPES

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

### LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La CTE applique un critère à cinq volets pour regrouper les unités de négociation dans les foyers de soins

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5446 c. Shannex RLC Limited, IR-043-23, 5 février 2025*

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 5446, a présenté une demande à la CTE en vertu de l'article 22 de la *Loi sur les relations industrielles* visant à regrouper un certain nombre d'unités de négociation existantes, reconnues dans des ordonnances d'accréditation distinctes, en une seule unité de négociation. Chaque unité de négociation était composée d'employés qui travaillaient pour l'intimée Shannex, qui exploite un certain nombre de foyers de soins dans la province. Il y avait quatre unités de négociation pour les assistant(e)s et cinq pour les infirmier(e)s auxiliaires autorisé(e)s (IAA), chacune ayant sa propre convention collective. À l'expiration des conventions collectives, le Syndicat a tenté de négocier une convention collective unique, mais l'employeur s'est montré récalcitrant, ce qui a incité le Syndicat à demander à la CTE de regrouper les neuf unités de négociation.

Pour déterminer si les unités de négociation représentées par le Syndicat devraient être regroupées en une seule unité de négociation avec une seule convention collective, la CTE s'est appuyée sur l'une de ses décisions antérieures. Elle a indiqué que la considération primordiale est de savoir si le regroupement est susceptible d'entraîner une amélioration de la stabilité des relations de travail, sans causer de difficultés opérationnelles excessives à l'employeur. Il y a cinq facteurs à prendre en compte pour évaluer la pertinence continue des unités de négociation : a) un changement de circonstances qui rend plus difficile la poursuite du travail dans le cadre de la structure de négociation actuelle, b) la similitude des fonctions de travail et l'intégration du travail qui mènent à une confusion de compétence entre les unités de négociation, c) l'incidence que la nouvelle unité de négociation aura sur la paix et la stabilité industrielles, d) la mesure dans laquelle les employés des unités de négociation ont la même communauté d'intérêts, et e) l'effet de la structure actuelle sur la carrière des employés, la mobilité, la formation et la normalisation des conditions de travail. En appliquant les faits de cette affaire aux critères pertinents, la CTE a conclu ce qui suit : a) il y avait eu des changements substantiels dans les activités de l'employeur en raison de sa croissance importante au cours des dernières années, b) le travail effectué par les assistants et les IAA dans les différents foyers de soins était sensiblement identique, c) bien que la structure de négociation actuelle ne soit pas instable, la négociation et l'administration seraient simplifiées s'il y avait moins d'unités de négociation, d) il y avait une communauté d'intérêts claire entre les assistants et les IAA qui travaillaient dans des établissements à proximité, et e) il n'y aurait pas d'effet négatif sur la mobilité, la formation et les conditions de travail. Après avoir équilibré ces facteurs, la CTE a conclu que le Syndicat avait établi une justification suffisante pour regrouper les unités de négociation des assistants et des IAA dans

quatre des foyers de soins de l'employeur où il y avait une proximité physique et une interaction entre les employés.

Des non-membres du Syndicat n'avaient pas le droit de déposer une demande de retrait de l'accréditation du Syndicat

*Gautreau c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, Magna Concrete Contractor Inc., Saint John Construction Association Inc. et Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-030-23, le 1<sup>er</sup> novembre 2024.*

En décembre 2022, le Syndicat, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a été accrédité comme agent négociateur de tous les charpentiers qui travaillaient pour l'employeur, Magna Concrete Contractor Inc. Peu de temps après, l'avocat du Syndicat a informé l'avocat de l'employeur que les employés concernés devaient adhérer au Syndicat. En février 2023, le Syndicat a donné à l'employeur un avis d'entamer des négociations collectives, mais ce n'est qu'en septembre 2023 que le Syndicat et l'employeur ont confirmé une convention collective négociée lors d'une séance d'arbitrage menée par la CTE. Entre-temps, en juin 2023, le requérant Gautreau, en son nom et au nom de 13 autres employés qui n'étaient pas membres du Syndicat, a demandé à la CTE de révoquer les droits de négociation du Syndicat. Le Syndicat a estimé que les requérants n'avaient pas le droit ni la qualité pour présenter cette demande parce qu'ils n'étaient pas membres du Syndicat. La CTE a été appelée à déterminer si les requérants, en tant que non-membres du Syndicat, avaient qualité pour demander le retrait des droits de négociation du Syndicat.

La CTE a fait observer qu'en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations industrielles*, seuls les employés d'une unité de négociation telle qu'elle est définie par une convention collective ont qualité pour présenter une demande visant à mettre fin aux droits de négociation d'un syndicat. La convention collective contenait une clause de sécurité syndicale qui prévoyait que l'emploi était réservé aux membres du Syndicat. En conséquence, les requérants, en tant que non-membres du Syndicat, n'avaient pas qualité pour demander le retrait des droits de négociation du Syndicat. L'employeur, appuyant le requérant et les autres employés non syndiqués, a soutenu que leur absence de qualité pour agir était la faute du Syndicat qui, selon lui, n'avait pas pris les mesures appropriées pour conseiller ces employés sur la manière de devenir membres du Syndicat. La CTE a toutefois constaté que l'employeur avait refusé de négocier avec le Syndicat, ne lui avait pas fourni les noms de ses employés actuels afin qu'il puisse les contacter et n'avait pas respecté les dispositions de la convention collective qui stipulaient qu'il ne pouvait embaucher que des membres du Syndicat. De plus, l'employeur avait adopté une attitude hostile envers le Syndicat, ce qui faisait qu'il était imprudent pour ce dernier de se rendre sur le chantier à la recherche d'employés non syndiqués pour les conseiller sur la façon d'adhérer au Syndicat. Dans ces circonstances, le Syndicat ne pouvait être tenu responsable du fait que les requérants n'étaient pas devenus membres du Syndicat et n'avaient pas qualité pour demander le retrait de leur accréditation. La demande des employés non syndiqués de mettre fin aux droits de négociation du Syndicat a été rejetée.

La CTE accorde une accréditation au Syndicat des monteurs de charpentes en acier

*Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 842 c. Tek Steel Ltd., IR-026-23, IR-032-23, 21 mai 2024*

En mai 2023, le Syndicat, l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural,

ornemental et d'armature, section locale 842, a demandé l'accréditation d'une unité de négociation composée de monteuses de charpentes en acier qui travaillaient dans la construction en tant qu'employés de Tek Steel, une entreprise de fabrication et d'installation située à Fredericton. Le jour où le Syndicat a déposé sa demande d'accréditation, il y avait deux employés sur le chantier d'un immeuble d'habitation qui travaillaient à installer des garde-corps en acier sur les balcons. Le même jour, trois employés d'un chantier de construction de concessionnaire automobile ont déchargé de l'acier d'un camion et ont effectué des tâches telles que le calage, l'examen de plans, l'établissement de lignes de quadrillage et la vérification de boulons d'ancrage. Début juin, l'employeur a signifié qu'il prévoyait accorder à ses monteuses de charpentes en acier une augmentation de salaire de 2 \$ l'heure. Le 12 juin 2023, une pétition a été déposée auprès de la CTE, accompagnée d'une déclaration d'intention, qui indiquait que sept employés s'opposaient au Syndicat. Le même jour, le Syndicat a déposé une contre-pétition au nom de quatre employés qui avaient auparavant signé la pétition, qui indiquait qu'ils ne s'opposaient plus au Syndicat. La CTE a été appelée à déterminer si l'unité de négociation proposée devrait inclure les cinq employés qui ont travaillé dans l'immeuble d'appartements et sur les sites des concessionnaires automobiles. La CTE a également dû examiner la validité des pétitions pour et contre le Syndicat, ainsi qu'une plainte pour activité inéquitable que le Syndicat avait déposée en réponse à l'augmentation de salaire proposée par l'employeur.

Quant à la composition de l'unité de négociation proposée, le Syndicat n'a pas fourni suffisamment de preuves pour démontrer que les deux employés du chantier de l'immeuble d'appartements avaient été occupés à l'installation de rampes en acier pendant la majeure partie de la journée et, par conséquent, ils n'étaient pas inclus dans l'unité de négociation des monteuses de charpentes en acier. Toutefois, les trois employés du concessionnaire automobile avaient travaillé avec de l'acier de diverses manières pendant la majeure partie de la journée et étaient inclus dans l'unité de négociation proposée. En ce qui concerne le soutien syndical, la CTE a déterminé que les contre-pétitions de quatre employés en faveur du Syndicat étaient valables parce qu'ils n'avaient pas été contraints de les signer, et qu'elles annulaient effectivement leurs précédentes pétitions contre le Syndicat. La CTE a conclu que l'employeur n'avait pas eu recours à une pratique déloyale de travail lorsqu'il avait offert une augmentation de salaire après que le Syndicat a déposé sa demande d'accréditation, car il n'y avait aucune preuve d'animosité antisyndicale. Toutefois, l'augmentation salariale constituait une violation du gel légal prévu au paragraphe 35(1) de la *Loi sur les relations industrielles* qui interdit la modification unilatérale des conditions d'emploi après le dépôt d'une demande d'accréditation. L'augmentation ne relevait pas du cours normal des activités étant donné qu'il n'y avait aucune attente préalable d'augmentation. Elle était susceptible d'influencer le soutien syndical et constituait donc une atteinte aux droits de représentation du Syndicat prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi*. Finalement, le Syndicat a obtenu l'appui d'une majorité des employés qui travaillaient au sein de l'unité de négociation proposée à la date du dépôt de la demande d'accréditation. Par conséquent, la CTE a émis une ordonnance d'accréditation.

La CTE envisage la distinction entre employé et directeur aux fins du vote de représentation

*Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. Inflector Environmental Services, IR-007-24, 19 février 2025.*

En mars 2024, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900, a demandé à la CTE d'être accréditée comme agente négociatrice des employés d'Inflector Environmental Services qui travaillaient comme ouvriers dans la construction. Au moment de la

demande, les employés travaillaient à la démolition de l'ancienne fonderie Glencore à Belledune. Bien qu'il y ait eu désaccord quant à savoir si certains employés devaient être inclus dans l'unité de négociation, le Syndicat bénéficiait de toute façon de l'appui d'entre 40 % et 50 % des employés, ce qui signifiait que la CTE devait tenir un vote de représentation. La question s'est posée de savoir si deux personnes qui occupaient des postes de contremaîtres devaient être exclues de l'unité de négociation et se voir refuser le droit de participer au vote de représentation au motif qu'elles occupaient des postes de direction.

Aux fins du vote de représentation, la CTE était tenue de définir la ligne de démarcation entre les contremaîtres et les directeurs. Selon les décisions antérieures de la CTE, des facteurs tels que la prise de décision indépendante et l'influence sur la relation de travail d'autres employés sont des indicateurs clés de la responsabilité de gestion. Cette autorité est généralement exercée par des personnes qui sont en mesure d'embaucher, de licencier, de mettre à pied et de réprimander les employés, de déterminer les salaires des employés et d'autoriser des congés substantiels. Dans ce cas, les décisions d'embaucher, de licencier, de mettre à pied et de réprimander les employés ont été prises par les cadres supérieurs, et non par les deux contremaîtres. De plus, ils avaient la responsabilité d'assigner et de diriger le travail des autres employés et d'assurer la sécurité sur le chantier, soit des caractéristiques des contremaîtres. En outre, leur préparation des documents sur site a été effectuée conformément aux procédures de l'entreprise et aux exigences légales en matière de sécurité et ne constituait pas l'exercice d'une autorité décisionnelle indépendante. Enfin, contrairement aux directeurs, les deux contremaîtres ont effectué un travail manuel à l'aide d'outils. Les éléments de preuves ont permis d'établir que les deux contremaîtres n'avaient pas suffisamment d'autorité de gestion pour être exclus de l'unité de négociation en tant que directeurs et, par conséquent, qu'ils avaient le droit de participer au vote de représentation que la CTE a ordonné de tenir.

## **LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS**

La CTE propose des lignes directrices pour les demandes de modification des ordonnances de désignation dans le cadre du nouveau délai de 30 jours

*Province du Nouveau-Brunswick c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190, PS-035-22 n° 2, 9 août 2024.*

En 2019, la CTE a rendu une ordonnance qui intégrait l'accord des parties pour désigner comme essentiels certains postes au sein de l'unité de négociation représentée par le Syndicat, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190. En décembre 2022, l'employeur, la province du Nouveau-Brunswick, a demandé à la CTE, après l'expiration de la convention collective entre les parties, d'ajouter 19 membres dans la désignation des services essentiels au motif que l'ordonnance de 2019 ne prévoyait plus un niveau suffisant de ces services. En avril 2023, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* a été modifiée pour exiger que la CTE prenne une décision relative à une demande de désignation de postes essentiels dans les 30 jours suivant la date de dépôt. En juillet 2024, le Syndicat a déposé une demande visant à réduire le nombre de postes qui avaient été désignés comme essentiels en 2019. La demande du Syndicat touchait de nombreux postes dans les métiers, la sécurité et les opérations de traversier. La CTE a été appelée à se prononcer sur la

demande du Syndicat de 2024 avant celle de l'employeur de 2022, car la modification de la *Loi* en 2023 ne donnait à la CTE que 30 jours pour statuer sur la demande du Syndicat, alors que la demande de l'employeur, qui avait été déposée avant la modification, n'était pas soumise au nouveau délai de 30 jours.

La CTE a reconnu qu'en vertu de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, elle doit établir un équilibre entre le droit des employés de participer à une grève légale et la nécessité pour l'employeur de désigner comme essentiels un nombre suffisant d'employés qui doivent travailler pendant une grève dans l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public. À cette fin, la CTE doit tenir compte de l'incidence qu'aurait un retrait de services sur l'intérêt public. La partie qui cherche à modifier une ordonnance de désignation existante doit démontrer l'existence d'un fondement probant pour justifier un changement dans les niveaux de désignation antérieurs. Les modifications demandées devraient se concentrer sur des exceptions à l'ordonnance de désignation existante et ne pas constituer des changements importants. Lors de l'évaluation des preuves, la CTE ne rendra pas d'ordonnance de désignation parce que l'absence d'un service particulier pendant une grève entraînerait un simple inconvénient pour le public. La CTE doit décider quels postes sont nécessaires pendant une grève, ainsi que le niveau de service à fournir. Ces facteurs ont été appliqués au cas en espèce, comme suit. La demande du Syndicat de réduire le nombre de postes à temps plein pour les ouvriers spécialisés qui effectuent des réparations dans les logements sociaux a été rejetée parce que ce travail est requis quotidiennement et ne pouvait pas être sous-traité dans les régions touchées. La demande de réduire le nombre d'agents de sécurité dans un parc provincial a été rejetée étant donné le nombre d'heures par semaine que l'équipe de sécurité devait effectuer. En ce qui concerne les désignations des exploitants de traversiers, la CTE a conclu que les niveaux établis en 2019 concernant le traversier de Gondola Point devraient être maintenus en raison du temps de transit important requis pour utiliser un autre itinéraire, mais que le niveau de désignation pour le traversier de Belleisle pourrait être supprimé, car un autre itinéraire est facilement accessible. En ce qui concerne les mécaniciens, les soudeurs et les superviseurs d'atelier, la CTE a souligné l'importance de la sécurité routière dans l'entretien des véhicules du gouvernement, y compris les véhicules lourds comme les chasse-neige. En conséquence, la CTE a ordonné que les désignations de 2019 pour ces postes soient maintenues, bien qu'aux niveaux réduits demandés par l'employeur. Par ailleurs, la CTE a clarifié la désignation existante telle qu'elle s'appliquait aux conducteurs de chasse-neige.

En conclusion, la CTE a formulé plusieurs observations sur le processus décisionnel accéléré de 30 jours prévu par la modification de 2023 à la *Loi sur les relations industrielles*. La demande de la partie qui cherche à modifier une ordonnance de désignation existante doit clairement nommer chaque classification et poste à modifier et inclure une explication claire de la justification des modifications. Des documents justificatifs doivent être joints à une demande ou à une réponse, y compris des exemplaires d'une convention collective pertinente, des spécifications de classification, des organigrammes et le nombre actuel de personnes employées dans les classifications contestées. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une prolongation du délai de 30 jours, elles doivent déposer un sommaire des dépositions avec des déclarations de témoins détaillées afin de réduire la quantité de témoignages requis.

Un employeur responsable d'une pratique déloyale de travail découlant de la demande du Syndicat de représenter certains employés d'école

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745, était l'agent négociateur de plus de 5 000 employés de soutien administratif qui travaillaient dans le système scolaire public pour l'employeur, la province du Nouveau-Brunswick. Cette unité de négociation comptait plus de 3 000 assistants en éducation, qui comprenaient également des adjoints administratifs, des intervenants auprès des élèves et des assistants en orthophonie. En 2022, le Syndicat a été avisé qu'il y avait un nombre croissant de tuteurs, connus dans certains endroits sous le nom de mentors, travaillant dans les districts scolaires et donnant des cours à des élèves dont la langue maternelle n'était ni l'anglais ni le français. Les tuteurs et mentors, au nombre d'environ 125, n'étaient pas inclus dans l'unité de négociation des travailleurs de soutien administratif du Syndicat. Le syndicat considérait ces postes comme semblables à ceux d'autres postes de soutien à l'éducation dans son unité de négociation. En janvier 2023, le Syndicat a écrit à l'employeur pour demander que les tuteurs et les mentors soient inclus dans son unité de négociation, mais cela a été refusé parce que l'employeur a estimé que les tuteurs et les mentors devraient être classés dans la catégorie scientifique et professionnelle pour laquelle le Syndicat n'était pas l'agent négociateur. En février 2023, le Syndicat a donné à l'employeur un avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective qui touchait les employés de soutien administratif. En juin 2023, l'employeur a annoncé une augmentation de salaire de 3 \$ l'heure pour les tuteurs et les mentors. En 2023, le Syndicat a demandé à la CTE, en vertu de l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, d'ajouter les tuteurs et les mentors à son unité de négociation des travailleurs de soutien administratif. En août 2023, l'employeur a annoncé qu'il retirerait l'augmentation salariale prévue et retiendrait les offres d'emploi pour un groupe particulier de mentors jusqu'à ce que la question soit résolue quant à savoir s'ils devaient appartenir à l'unité de négociation du Syndicat. Ces actions ont incité le Syndicat à alléguer que l'employeur s'était livré à une pratique de travail inéquitable.

En ce qui concerne l'inclusion des tuteurs et des mentors dans l'unité de négociation du Syndicat pour les travailleurs de soutien administratif, la CTE a reconnu qu'en vertu de l'article 31 de la *Loi*, un employeur a le droit de classer et de reclasser les employés, tandis que la CTE est responsable de déterminer l'unité de négociation qui correspond le mieux aux employés compte tenu de la fonction, de la description de poste et de la classification. La tâche principale des tuteurs et des mentors était d'instruire les élèves dont la langue maternelle n'était pas l'anglais. Ces élèves étaient pour la plupart des immigrants récents au Nouveau-Brunswick dont la maîtrise de l'anglais les empêchait de participer pleinement aux cours réguliers des écoles publiques. À ce titre, les tuteurs et les mentors ont apporté un soutien aux enseignants. La CTE a noté que les tuteurs et les mentors étaient semblables aux enseignants à certains égards dans la mesure où ils enseignaient aux élèves et effectuaient des évaluations, mais qu'ils étaient différents à d'autres égards, comme le fait de travailler uniquement pendant l'année scolaire à un taux horaire inférieur à celui des enseignants et sans tâches de surveillance dans la cour de récréation ou la cafétéria. La CTE a également noté que les tuteurs et les mentors ne correspondaient pas exactement à la catégorie de soutien administratif sur laquelle le Syndicat avait des droits de négociation, mais qu'ils ne correspondaient pas du tout à la catégorie scientifique et professionnelle, que l'employeur avait approuvée, parce qu'ils ne détenaient pas de certificat d'enseignement, n'appartenaient pas à l'organisme provincial de délivrance des permis d'enseignement ou ne possédaient pas de connaissances acquises dans le cadre d'études universitaires. La CTE a résolu l'affaire en déterminant que les tuteurs et les mentors correspondaient

le mieux à la catégorie des travailleurs de soutien administratif, car, comme les assistants en éducation, les intervenants auprès des élèves et les assistants en orthophonie au sein de ce groupe, les tuteurs et les mentors fournissaient un soutien institutionnel, aux enseignants en classe. La CTE a ordonné que les tuteurs et les mentors soient inclus dans la catégorie de soutien administratif, qui faisait partie de l'unité de négociation du Syndicat.

En ce qui concerne la plainte du Syndicat concernant des pratiques déloyales de travail, la CTE a déclaré que la question était de savoir si l'employeur avait le droit de retirer une augmentation salariale prévue et de retenir des offres d'emploi pour un groupe particulier de mentors qui, selon le Syndicat, devraient être celui de son unité de négociation des travailleurs de soutien administratif. L'employeur avait adopté la position selon laquelle, une fois que le Syndicat avait présenté sa demande d'inclusion de ces mentors dans son unité de négociation, aucun changement ne pouvait être apporté à leurs conditions d'emploi et l'augmentation de salaire devait être annulée. Toutefois, comme l'a indiqué la CTE, le gel légal des conditions d'emploi pendant les négociations ne s'appliquait pas à l'augmentation salariale prévue, car sinon, le Syndicat aurait été obligé de négocier une augmentation de salaire qui avait déjà été prévue. De plus, rien ne justifiait le refus de l'employeur de fournir aux mentors concernés une lettre d'emploi, comme il l'avait fait par le passé. La CTE a conclu que, même s'il n'était pas motivé par un esprit antisyndical, l'employeur avait porté atteinte au droit du Syndicat de représenter ces mentors, ce qui constituait une pratique déloyale de travail contraire au paragraphe 7(2) de la *Loi*. La CTE a ordonné à l'employeur d'accorder aux salariés concernés leur augmentation de salaire prévue rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre 2023, ainsi qu'une offre d'emploi pour l'année scolaire 2023-2024.

## LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Un conseiller municipal n'est pas un employé et, par conséquent, ne peut pas déposer de plainte en vertu de la ***Loi sur les normes d'emploi***

*Septon c. Municipalité de Hanwell*, ES-003-23, 8 avril 2024.

Le plaignant, M. Septon, était membre du Conseil de la communauté rurale de Hanwell, qui est un gouvernement local au sens de la *Loi sur la gouvernance locale*. Fin 2022, le Conseil a voté la suspension du plaignant pendant six mois pour violation de son code de conduite, ce qui a eu pour conséquence que le plaignant n'a pas été payé pendant la période de suspension. En janvier 2023, le plaignant a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, alléguant que son salaire avait été suspendu à tort. La plainte a fait l'objet d'une enquête et, en avril 2023, la directrice des normes d'emploi a informé le plaignant que sa plainte ne pouvait pas être traitée parce qu'il n'était pas un employé au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* et que, par conséquent, la directrice n'avait aucune compétence sur l'affaire. Le plaignant a renvoyé la question à la CTE.

La CTE a reconnu que pour déterminer si une relation de travail existe, certains principes et facteurs fondamentaux doivent être pris en compte, notamment le degré de contrôle qu'un employeur exerce sur le lieu de travail et les activités d'un travailleur. Cela inclut la décision de savoir qui embaucher et qui licencier. Dans ce cas, le Conseil de la communauté rurale de Hanwell n'avait pas de contrôle sur ces deux décisions fondamentales. Les conseillers sont élus par les résidents de la municipalité et le Conseil n'a pas le pouvoir de les licencier. Bien que le Conseil ait le contrôle sur certains aspects de l'environnement de travail grâce à son pouvoir de réprimande et d'établissement de l'ordre du jour

des réunions, cela ne constitue pas le niveau de contrôle nécessaire pour faire du plaignant un employé, car cela ne constitue pas une subordination. Le plaignant a conservé une indépendance considérable dans l'exécution quotidienne de son travail. Il contrôlait ses heures de travail, la manière dont il interagissait avec ses électeurs, les questions qu'il choisissait de traiter et la façon dont il votait lors des réunions du Conseil. Dans son rôle de conseiller municipal, le plaignant était libre d'établir ses propres priorités et de développer ses propres positions en matière de gouvernance. Compte tenu du contexte juridique et factuel de cette affaire, la CTE a conclu que le plaignant n'était pas un employé au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* et, pour cette raison, a affirmé que la directrice des normes d'emploi n'avait pas l'autorité de donner suite à sa plainte.

La CTE applique les critères permettant de déterminer si un employé a démissionné ou a été congédié

*Russell c. Atlas Structural Systems Limited*, ES-012-23, 15 juillet 2024.

Le plaignant, M. Russell, a travaillé pendant près de 23 ans comme assembleur pour l'employeur, une entreprise située à Fredericton qui fabriquait des fermes de toit. Le travail exigeait que le plaignant passe beaucoup de temps à genoux pendant qu'il assemblait des fermes sur une grande table. Le plaignant, qui souffrait à la fois de troubles de lecture et de mémoire, avait subi une blessure au genou au travail quelques années auparavant, ce qui a recommencé à le gêner en 2022. En octobre 2022, il a quitté son travail en raison de problèmes persistants au genou et a reçu des prestations d'invalidité de courte durée pendant un certain temps. En janvier 2023, le plaignant a subi une opération au genou. Il est retourné au travail un jour début février, mais cela n'a duré que deux heures en raison de douleurs au genou. L'employeur a élaboré un plan de retour au travail pour le plaignant, qui prévoyait un travail de nature plus sédentaire. Cette lettre a été envoyée au plaignant à la mi-mars avec une demande de renseignements médicaux supplémentaires au cas où il ne serait pas en mesure de respecter le délai prévu dans le plan de retour au travail. Le plaignant n'a pas répondu à cette lettre, apparemment parce qu'il pensait avoir déjà fourni l'information demandée. L'employeur a écrit à nouveau au plaignant au début d'avril pour réitérer la première lettre, ajoutant toutefois qu'il considérerait le fait de ne pas fournir les renseignements médicaux demandés avant la mi-avril comme un abandon d'emploi. Le plaignant n'a pas répondu à cette deuxième lettre, apparemment parce qu'il s'agissait simplement d'une répétition de la première lettre. Étant donné que les renseignements demandés n'ont pas été fournis, l'employeur a écrit au plaignant pour lui dire qu'il présumait qu'il avait abandonné son emploi et que le bureau de la paie lui ferait parvenir un relevé d'emploi. Le plaignant a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* dans laquelle il a déclaré que son emploi avait été résilié et qu'en vertu des articles 30 et 34 de la *Loi*, il avait droit à quatre semaines de salaire en guise de préavis. La plainte a été rejetée par la directrice des normes d'emploi et le plaignant a renvoyé l'affaire à la CTE.

La seule question que la CTE devait trancher était de savoir si l'employeur avait mis fin à l'emploi du plaignant ou s'il avait quitté ou abandonné son emploi. Le critère pour déterminer si un employé a quitté son emploi comporte deux éléments : premièrement, l'employé doit indiquer une intention de quitter son emploi par une déclaration expresse ou un acte et, deuxièmement, l'employé doit agir de manière claire et sans équivoque pour mettre à exécution cette intention. L'acte de démissionner relève uniquement du contrôle de l'employé. S'il existe une incertitude quant à savoir si un employé a démissionné ou non, il incombe à l'employeur de dissiper cette incertitude. Dans ce cas, même si le fait que le plaignant n'ait pas répondu aux lettres de l'employeur pouvait être considéré comme un

acte d'abandon, il n'a pas fait de déclaration expresse ni pris de mesure pour démontrer qu'il avait l'intention de quitter son emploi. Il a plutôt interagi avec l'équipe de gestion de l'incapacité de son employeur, il a fait des efforts pour obtenir des documents médicaux de son médecin, il a tenté de retourner au travail même s'il souffrait encore et prenait de la morphine, et on lui a donné des assurances de sécurité d'emploi. La CTE a conclu que le plaignant n'avait pas quitté ni abandonné son emploi, mais plutôt que l'employeur l'avait licencié sans préavis. La CTE ordonne à l'employeur de verser au plaignant un montant égal à quatre semaines de salaire tenant lieu de préavis, plus 6 % de congés payés sur ce montant.

## LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le propriétaire d'un motel ordonné à payer des dommages-intérêts généraux de 15 000 \$ pour discrimination illégale

*Chouhan c. Fundy Rocks Motel et Gaskin*, HR-006-24, 11 septembre 2024

Le plaignant, M. Chouhan, un sikh d'origine Sud-Asiatique, a effectué une réservation en ligne au motel Fundy Rocks, l'intimé, pour une nuit d'hébergement en août 2021 pour lui-même, son épouse et ses deux enfants. À son arrivée, le propriétaire du motel, l'intimé Gaskin, a demandé au plaignant « D'où venez-vous? » [Traduction], ce à quoi le plaignant a répondu « Brampton ». Cela a incité le propriétaire à dire « Little India », après quoi il a refusé de fournir au plaignant et à sa famille une chambre pouvant accueillir deux adultes et deux enfants, qui avait été réservée pour 95 \$. Au lieu de cela, on a proposé au plaignant une chambre avec un seul lit. Le propriétaire a dit que s'il voulait une chambre plus grande, il devrait payer plus. Le plaignant a montré au propriétaire sa réservation confirmée pour la plus grande chambre à 95 \$, mais cela a provoqué la colère du propriétaire qui a ensuite refusé de louer une chambre au plaignant et à sa famille. Le plaignant a été contraint de chercher un autre logement à un prix plus élevé à environ 32 km de là. Il a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dans laquelle il alléguait une discrimination fondée sur la race, la religion et l'origine, contraire à l'article 6 de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a renvoyé la plainte à la CTE pour qu'elle exerce ses fonctions de commission d'enquête.

La CTE s'est appuyée sur un critère en quatre parties élaboré par la Cour suprême du Canada pour décider s'il y avait eu discrimination violant la législation sur les droits de la personne. La première partie du critère a été satisfaite parce que le plaignant, un sikh d'origine sud-asiatique, possédait des caractéristiques protégées par la *Loi sur les droits de la personne*. La deuxième partie, qui porte sur l'effet préjudiciable, a également été satisfaite parce que le plaignant s'était vu refuser un logement d'une manière raciste et dégradante, ce qui avait entraîné des atteintes à son estime de soi et à sa valeur personnelle. Troisièmement, les caractéristiques protégées du plaignant en tant que sikh d'origine sud-asiatique étaient toutes des facteurs pertinents dans les effets négatifs qu'il a subis en essayant d'obtenir un logement auprès des intimés. Selon la quatrième partie du critère, une fois qu'un plaignant a établi les trois premiers éléments, il y a preuve *prima facie* de discrimination et c'est alors sur les répondants que repose le fardeau de justifier la conduite ou la pratique contestée. Ici, les défendeurs ont tenté de justifier la décision de refuser l'hébergement en invoquant le fait que le plaignant avait réservé une chambre pour seulement deux personnes, mais cette affirmation a été contredite par la feuille de réservation en ligne. La CTE a conclu que l'intimé avait fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant en violant l'article 6 de la *Loi sur les droits de la personne*.

Quant aux réparations, l'article 23 de la *Loi sur les droits de la personne* confère à la CTE le pouvoir d'accorder une indemnisation pour une atteinte à la dignité, aux sentiments ou à l'estime de soi d'un montant qu'elle considère juste et approprié. Le fait que le plaignant ait été humilié devant sa femme, ses enfants et le personnel de nettoyage du motel constituait un facteur aggravant. De plus, lui et sa famille se sont vu refuser un logement dans une zone éloignée, par une nuit pluvieuse, loin de chez eux, pendant les protocoles restrictifs de la COVID, et ont été obligés de parcourir 32 km pour trouver un autre logement à un coût plus élevé. La CTE a accordé au plaignant un montant de 15 000 \$ en dommages-intérêts généraux. La CTE a également accordé des dommages-intérêts spéciaux de 228,20 \$ pour indemniser le plaignant des frais de déplacement pour trouver un autre logement et un montant supplémentaire de 89,49 \$ pour tenir compte des coûts plus élevés de cette autre solution. Finalement, la CTE a ordonné au propriétaire défendeur de participer à une formation d'une journée sur les droits de la personne.

La CTE, agissant en tant que commission d'enquête en vertu de la ***Loi sur les droits de la personne***, rejette la plainte d'un étudiant pour discrimination fondée sur un trouble d'apprentissage

*Farquharson c. Université du Nouveau-Brunswick à Saint John et Dahlgren, et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-008-23, 23 juillet 2024.*

En 2013, le plaignant, M. Farquharson, a reçu un diagnostic de trouble d'apprentissage lié à l'attention et au langage posé par un psychologue. En 2015, il s'inscrit comme étudiant à l'Université du Nouveau-Brunswick à Saint John où, compte tenu de son handicap, on lui offre un certain nombre de mesures d'adaptation. Il s'agissait notamment de l'aide d'un autre étudiant pour la prise de notes, de copies des notes ou des diapositives des instructeurs et de l'utilisation d'un ordinateur portable et d'un enregistreur numérique en classe. Pour ce qui est des tests et des examens, on lui a fourni un endroit à l'écart des autres étudiants et on lui a accordé du temps supplémentaire. Comme tous les étudiants, il était surveillé par un surveillant lors des contrôles et des examens, même si dans son cas il pouvait demander au surveillant de lire tout ou partie des questions du test. En février 2019, le plaignant a été tenu de passer un examen de mi-session. On lui a été attribué un emplacement séparé et un surveillant. Il a affirmé que le surveillant avait refusé de lui lire les questions d'examen, avait dit « vous n'avez pas l'air handicapé » [Traduction], avait levé les yeux au ciel et avait fait remarquer sarcastiquement que « quelqu'un comme vous ne serait jamais admis dans un programme de maîtrise » [Traduction]. En avril 2019, le plaignant a déposé une plainte auprès du bureau des droits de la personne de l'université, qui a mené une enquête et conclu que la plainte n'était pas fondée. En juillet 2019, le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, alléguant une discrimination en matière d'hébergement et de services, contrairement à l'article 6 de la *Loi sur les droits de la personne*. En octobre 2023, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a renvoyé l'affaire à la CTE pour qu'elle siège à titre de commission d'enquête.

La CTE a indiqué que le plaignant devait démontrer une accusation apparemment fondée de discrimination en suivant un critère en trois parties élaboré par la Cour suprême du Canada : 1) si le plaignant possède une caractéristique protégée contre la discrimination en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, 2) si le plaignant a subi des répercussions négatives en raison de la discrimination dans un contexte protégé par la *Loi*, et 3) si la caractéristique protégée a été un facteur dans la répercussion négative. La première partie du critère a été satisfaite parce que le plaignant avait un trouble

d'apprentissage, considéré comme un handicap mental en vertu de la *Loi* et protégé contre la discrimination. La question en l'espèce, dans le cadre de la deuxième partie du critère, était de savoir si une discrimination avait eu lieu. Étant donné que le plaignant et le surveillant avaient des versions différentes des faits, la CTE était tenue d'évaluer la crédibilité de chaque version en fonction de son harmonie avec la prépondérance des probabilités raisonnables dans les circonstances. Ici, le plaignant a attendu deux mois avant de déposer sa plainte, il y avait des incohérences dans sa plainte écrite et dans son témoignage, et il a admis que le surveillant n'avait pas fait certaines remarques comme il l'avait allégué. De plus, il n'y avait aucune preuve d'animosité, de préjugé ou de partialité préalable de la part du surveillant dont le témoignage était raisonnable et cohérent. La CTE a conclu que le plaignant n'avait pas établi de plainte *prima facie* de discrimination et a rejeté sa plainte.

Un employeur ordonné à payer des dommages-intérêts pour son manquement à fournir à l'employé une mesure d'adaptation adéquate et opportune en raison de son handicap physique

*Barton c. Nordia Inc. et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, HR-008-24, 28 octobre 2024

En août 2018, le plaignant, M. Barton, a commencé à travailler pour l'employeur, Nordia Inc., en tant qu'agent du service à la clientèle à son emplacement de Saint John. En décembre 2018, le plaignant a envoyé un courriel à une spécialiste des ressources humaines de l'employeur pour l'informer qu'il souffrait de maux de dos chroniques et pour demander une meilleure chaise. L'employeur a indiqué que, pour répondre aux besoins du plaignant, il devrait demander à un médecin de remplir un formulaire d'aptitude fonctionnelle. Le plaignant n'avait pas de médecin de famille et il lui a fallu plusieurs mois pour remplir le formulaire. L'employeur a alors indiqué qu'il serait nécessaire de faire une évaluation ergonomique de son poste de travail qui, une fois réalisée, a confirmé les besoins du plaignant. À cette date, en décembre 2019, le plaignant avait commencé à utiliser une chaise qu'il avait achetée lui-même pour 834,90 \$. En avril 2020, l'employeur a acheté une nouvelle chaise pour le plaignant, mais celle-ci ne répondait pas à ses besoins. En septembre 2020, le plaignant a déposé une plainte pour discrimination en raison d'un handicap physique auprès de la Commission des droits de la personne, fondée principalement sur le défaut de l'employeur de fournir une mesure d'adaptation adéquate et en temps opportun. En février 2024, la Commission des droits de la personne a renvoyé la plainte à la CTE pour qu'elle exerce ses fonctions de commission d'enquête.

La CTE a convenu que le plaignant avait établi la preuve *prima facie* de discrimination en appliquant un critère élaboré par la Cour suprême du Canada. Son handicap physique était une caractéristique protégée contre la discrimination, mais qui avait une incidence négative sous la forme de douleurs accrues au dos et au cou causées par une chaise de travail inadéquate. L'employeur était tenu de démontrer qu'il avait pris des mesures d'adaptation raisonnables pour tenir compte du handicap du plaignant. Il existe l'obligation procédurale et l'obligation réelle de prendre des mesures d'adaptation. En ce qui concerne les obligations procédurales, un employeur doit prendre des mesures appropriées et opportunes pour évaluer les besoins d'un employé afin de déterminer l'étendue de son handicap dans le but de mettre au point une mesure d'adaptation propre à l'employé. Dans ce cas, l'employeur n'avait qu'à apporter de simples modifications au poste de travail du plaignant et lui fournir une chaise adaptée pour qu'il puisse travailler sans inconfort. Au lieu de cela, l'employeur s'est caché derrière ses propres procédures bureaucratiques pour retarder la fourniture d'une mesure d'adaptation en temps opportun. En ce qui concerne l'obligation réelle de prendre des mesures d'adaptation, un employeur

doit prendre des mesures qui sont raisonnables dans les circonstances particulières d'un cas. Ici, l'employeur a fourni une chaise ergonomique, mais celle-ci ne répondait pas aux besoins du plaignant ni aux recommandations de l'évaluation ergonomique. De plus, l'employeur a refusé de rembourser au plaignant l'achat de sa propre chaise. La CTE a conclu que l'employeur n'avait pas fourni au plaignant des mesures d'adaptation opportunes et adéquates, ce qui a eu des conséquences négatives et augmenté sa douleur et son inconfort. En ce qui concerne la réparation, la CTE a reconnu que les dommages-intérêts généraux sont accordés pour refléter la gravité de la conduite discriminatoire et son incidence subjective sur le plaignant. L'employeur a été ordonné à verser au plaignant 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux et à lui rembourser le coût de la chaise qu'il avait achetée.

# TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

## Loi sur les relations industrielles

1 avril 2024 – 31 mars 2025

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	21	22	43	13	1	4	18	25
Demande de déclaration concernant un employeur commun	--	8	8	3	1	--	4	4
Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	2	9	11	2	2	3	7	4
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	3	3	3	--	--	3	--
Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	7	7	--	--	--	--	7
Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
			Total	Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande d'autorisation pour engager poursuite	2	--	2	--	--	--	--	2
Demande diverses (art. 22, 35, 131)	4	12	16	3	--	1	4	12
Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Plainte pour activité inéquitable	5	7	12	3	--	1	4	8
Renvoi d'une plainte par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	3	1	4	1	--	--	1	3
Plainte concernant une distribution des tâches	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	1	1	--	--	--	--	1
Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>107</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>66</b>

## Loi relative aux relations de travail dans les services publics

1 avril 2024 – 31 mars 2025

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)	5	1	6	4	--	--	4	2
Plaintes aux termes de l'art. 19	9	4	13	1	2	2	5	8
Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Divers (art. 63)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande aux termes de l'art. 31	--	2	2	--	--	--	--	2
Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Renvoi à l'arbitrage (art. 92)	--	2	2	2	--	--	2	--

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes			Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Retirée		
Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	7	2	9	3	--	--	3	6
Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un conciliateur (art. 47)	2	4	6	2	--	--	2	4
Demande de nomination d'une Commission de conciliation (art. 49)	2	1	3	1	--	--	1	2
Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	1	1	1	--	--	1	--
Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	1	1	1	--	--	1	--
Avis en vertu de l'article 44.1 de la <i>Loi</i>	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage, art. 66	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	26	19	45	16	2	2	20	25

## Loi sur les normes d'emploi

1 avril 2024 – 31 mars 2025

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes						Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Confirmée	Réglée	Annulée	Modifiée	Retirée	Rejetée		
Demande de renvoi d'ordonnance de la directrice des Normes d'emploi	5	7	12	4	3	--	--	1	--	8	4
Demande de renvoi d'avis de la directrice des Normes d'emploi	5	2	7	1	--	1	--	--	--	2	5
Demande d'exemption (art. 8)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Demande d'audience de justification (art. 75)	1	2	3	--	--	--	--	1	--	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>2</b>	<b>--</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

## Loi sur les droits de la personne

1 avril 2024 – 31 mars 2025

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)	22	23	45	10	4	5	--	19	26
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>--</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

## Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

1 avril 2024 – 31 mars 2025

Cause	Causes reportées de l'année précédente	Causes présentées	Total	Traitement des causes				Causes traitées	Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Accordée	Rejetée	Réglée	Retirée		
Avis aux termes du paragraphe 5(1)	65	--	65	--	--	--	--	--	65
TOTAL	65	--	65	--	--	--	--	--	65

## Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

1 avril 2024 – 31 mars 2025

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	2	--	--	--	--	--	2
TOTAL	1	1	2	--	--	--	--	--	2

Nota : Aucune activité n'a été signalée durant la période couverte par le rapport pour ce qui en est de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, la *Loi sur les prestations de pension* et la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs*.