



CHAPTER E-10.5

CHAPITRE E-10.5

Essential Services in Nursing Homes Act

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

Assented to May 1, 2009

Sanctionnée le 1^{er} mai 2009

Chapter Outline

Sommaire

Definitions.	1
Board — Commission	
employer — employeur	
essential services — services essentiels	
Interpretation.	2
Application.	3
Conflict.	4
Request for designation.	5
Essential services agreements.	6
Requirements for negotiating an essential services agreement.	6.1
Mediation to assist in reaching an essential services agreement.	6.2
Essential services agreement reached by the parties.	7
Essential services agreement not reached by the parties.	8
Amendments to orders.	9
Effect of order.	10
Communication of order to employees.	11
Illegal activities.	12
Extension of the collective agreement.	13
Meaningful process for collective bargaining.	13.1
Prohibited activities.	13.2
Mediation and binding arbitration.	13.3
Offences.	14
Revocation of certification.	15
Application of <i>Industrial Relations Act</i>	16
Disclosure of information.	16.1
Administration of Act.	17

Définitions.	1
Commission — Board	
employeur — employer	
services essentiels — essential services	
Interprétation.	2
Champ d'application.	3
Incompatibilités.	4
Demande de désignation.	5
Accord sur les services essentiels.	6
Exigences de négociation d'un accord sur les services essentiels.	6.1
Médiation en vue de conclure un accord sur les services essentiels.	6.2
Conclusion d'un accord sur les services essentiels par les parties.	7
Incapacité de conclure un accord sur les services essentiels.	8
Modification de l'ordonnance.	9
Force exécutoire.	10
Communication de l'ordonnance aux employés.	11
Activités interdites.	12
Prorogation de la convention collective.	13
Processus véritable de négociation collective.	13.1
Activités interdites.	13.2
Médiation et arbitrage obligatoire.	13.3
Infractions.	14
Révocation de la certification.	15
Application de certaines dispositions de la <i>Loi sur les relations industrielles</i>	16
Communication de renseignements.	16.1
Application de la présente loi.	17

Regulations.	18	Règlements.	18
Consequential amendment to the <i>Labour and Employment Board Act</i>	19	Modification corrélatrice de la <i>Loi sur la Commission du travail et de l'emploi</i>	19

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

Definitions

1 The following definitions apply in this Act.

“Board” means the Labour and Employment Board established under the *Labour and Employment Board Act*. (*Commission*)

“employer” means an operator as defined in the *Nursing Homes Act*. (*employeur*)

“essential services” means services that, if interrupted, would endanger the life, personal safety or health of one or more of the residents of a nursing home. (*services essentiels*)

2019, c.34, s.1

Interpretation

2 Unless otherwise provided, words and expressions used in this Act have the same meaning as in the *Industrial Relations Act*.

Application

3 This Act applies to operators of nursing homes, as employers, and to the employees of nursing homes for whom bargaining agents have been certified under the *Industrial Relations Act*.

2019, c.34, s.2

Conflict

4 If there is a conflict between this Act and the *Industrial Relations Act*, this Act prevails.

Request for designation

5(1) In relation to a bargaining unit, an employer may, by notice in writing, advise the Board and the bargaining agent for the relevant bargaining unit that the employer considers in whole or in part the services provided by the bargaining unit to be essential services.

5(2) A notice may be given

Sa Majesté, sur l’avis et avec le consentement de l’Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, édicte :

Définitions

1 Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente loi.

« Commission » La Commission du travail et de l’emploi constituée en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l’emploi*. (*Board*)

« employeur » Exploitant selon la définition que donne de ce terme la *Loi sur les foyers de soins*. (*employer*)

« services essentiels » Services dont l’interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé d’un ou de plusieurs pensionnaires d’un foyer de soins. (*essential services*)

2019, ch. 34, art. 1

Interprétation

2 Sauf disposition contraire, les mots et les expressions employées dans la présente loi s’entendent au sens de la *Loi sur les relations industrielles*.

Champ d’application

3 La présente loi s’applique aux exploitants de foyers de soins, à titre d’employeurs, et à leurs employés à l’égard desquels des agents négociateurs ont été accrédités en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*.

2019, ch. 34, art. 2

Incompatibilités

4 En cas d’incompatibilité entre la présente loi et la *Loi sur les relations industrielles*, la présente loi l’emporte.

Demande de désignation

5(1) Relativement à une unité de négociation, l’employeur peut aviser par écrit la Commission et l’agent négociateur de cette unité de négociation que l’employeur estime que tout ou partie des services fournis par l’unité de négociation sont des services essentiels.

5(2) L’avis peut être donné :

(a) in respect of a bargaining unit for which a bargaining agent is certified at the commencement of this section,

(i) if no collective agreement or arbitral award is in force, at any time until a collective agreement is concluded or arbitral award is rendered, or

(ii) if a collective agreement or arbitral award is in force, at any time during the term of the collective agreement or arbitral award except within the last 6 months before the agreement or award ceases to operate, or

(b) in respect of a bargaining unit for which a bargaining agent is certified after the commencement of this section,

(i) if no collective agreement or arbitral award is in force, within 20 days after the date of certification of the bargaining agent, or

(ii) if a collective agreement or arbitral award is in force, at any time during the term of the collective agreement or arbitral award except within the last 6 months before the agreement or award ceases to operate.

2019, c.34, s.3

Essential services agreements

2019, c.34, s.4

6(1) Within seven days after receiving a notice referred to in section 5, the Board shall, in consultation with the employer and the bargaining agent, establish time limits within which the employer and the bargaining agent shall endeavour to reach an essential services agreement.

6(2) An essential services agreement shall

(a) identify the essential services that are provided by the bargaining unit that need to be maintained during a strike or a lock-out,

(b) identify the level of service to be maintained by the bargaining unit to provide the essential services referred to in paragraph (a),

a) s'agissant d'une unité de négociation à l'égard de laquelle un agent de négociation est accrédité à l'entrée en vigueur du présent article :

(i) si aucune convention collective ou sentence arbitrale n'est en vigueur, à tout moment jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou qu'une sentence arbitrale soit rendue,

(ii) si une convention collective ou une sentence arbitrale est en vigueur, à tout moment pendant la durée de la convention ou de la sentence, sauf pendant la période de six mois qui précède la date à laquelle la convention ou la sentence cesse d'être applicable;

b) s'agissant d'une unité de négociation à l'égard de laquelle un agent négociateur est accrédité après l'entrée en vigueur du présent article :

(i) si aucune convention collective ou sentence arbitrale n'est en vigueur, dans les vingt jours qui suivent la date d'accréditation de son agent négociateur,

(ii) si une convention collective ou une sentence arbitrale est en vigueur, à tout moment pendant la durée de la convention ou de la sentence, sauf pendant la période de six mois qui précède la date à laquelle la convention ou la sentence cesse d'être applicable.

2019, ch. 34, art. 3

Accord sur les services essentiels

2019, ch. 34, art. 4

6(1) Dans les sept jours qui suivent sa réception de l'avis prévu à l'article 5, la Commission fixe, après avoir consulté l'employeur et l'agent négociateur, les délais dans lesquels ces derniers doivent s'efforcer de conclure un accord sur les services essentiels.

6(2) L'accord sur les services essentiels précise :

a) les services essentiels fournis par l'unité de négociation qui doivent être maintenus pendant une grève ou un lock-out;

b) le niveau de service à maintenir par l'unité de négociation afin d'assurer la fourniture des services essentiels visés à l'alinéa a);

(c) identify the positions in the bargaining unit as designated positions for the purpose of providing the essential services referred to in paragraph (a), and

(d) set out the procedures to be followed in responding to emergencies and foreseeable changes to the essential services referred to in paragraph (a).

6(3) In endeavouring to reach an essential services agreement, the employer and bargaining agent are required to consider only the needs of the residents of the nursing home in which the employees in the bargaining unit are employed and may not adopt by reference, in whole or in part, an essential services agreement reached by another bargaining unit.

2019, c.34, s.5

Requirements for negotiating an essential services agreement

2019, c.34, s.6

6.1(1) An employer and a bargaining agent shall negotiate in good faith and make every reasonable effort to reach an essential services agreement within the time limits established by the Board under subsection 6(1).

6.1(2) At any time during negotiations to reach an essential services agreement, an employer or bargaining agent may make a complaint in writing to the Board that the other party has failed to comply with subsection (1), and the Board shall inquire into the complaint.

6.1(3) The time limits for reaching an essential services agreement cease to run from the date the Board receives a complaint until the Board completes its inquiry into the complaint.

6.1(4) If the Board is satisfied after an inquiry that a party has failed to comply with subsection (1), the Board may do any of the following:

(a) issue an order directing the party to comply; or

(b) issue any other order it considers appropriate.

2019, c.34, s.6

c) les postes de l'unité de négociation devant être des postes désignés afin d'assurer la fourniture des services essentiels visés à l'alinéa a);

d) la marche à suivre pour répondre aux urgences et aux modifications prévisibles aux services essentiels visés à l'alinéa a).

6(3) Dans le cadre de leur efforts en vue de parvenir à un accord sur les services essentiels, l'employeur et l'agent négociateur sont tenus de ne considérer que les besoins des pensionnaires du foyer de soins dans lequel travaillent les employés de l'unité de négociation et ne peuvent adopter par renvoi, en tout ou en partie, un accord conclu par une autre unité de négociation.

2019, ch. 34, art. 5

Exigences de négociation d'un accord sur les services essentiels

2019, ch. 34, art. 6

6.1(1) L'employeur et l'agent négociateur négocient de bonne foi et déploient tous les efforts raisonnables afin de conclure un accord sur les services essentiels dans les délais impartis par la Commission en vertu du paragraphe 6(1).

6.1(2) À tout moment pendant les négociations en vue de conclure un accord sur les services essentiels, l'employeur ou l'agent négociateur peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission alléguant la non-conformité de l'autre partie au paragraphe (1), auquel cas la Commission fait enquête sur la plainte.

6.1(3) Les délais impartis pour conclure un accord sur les services essentiels sont suspendus à partir de la date à laquelle la Commission reçoit une plainte jusqu'à ce que son enquête soit terminée.

6.1(4) Si la Commission, à la suite de son enquête, estime qu'une partie ne s'est pas conformée au paragraphe (1), elle peut :

a) ordonner à cette partie de s'y conformer;

b) rendre toute autre ordonnance qu'elle estime opportune.

2019, ch. 34, art. 6

Mediation to assist in reaching an essential services agreement

2019, c.34, s.6

6.2(1) If an employer and a bargaining agent are unable to reach an essential services agreement, the Board shall appoint a mediator to assist the parties in reaching the agreement.

6.2(2) The employer and the bargaining agent shall each promptly give the mediator a statement setting out the matters on which the parties have agreed, if any, and the matters on which they are unable to agree.

6.2(3) As soon as the circumstances permit after giving the mediator the statements referred to in subsection (2), the employer and the bargaining agent shall meet with the mediator to endeavour to reach an essential services agreement.

6.2(4) Within the time limit established by the Board, or any longer period agreed on by the parties, the mediator shall provide the Board with a report stating that the parties have reached an essential services agreement, or, if an agreement has not been reached, setting out the matters on which the parties have agreed and setting out the matters on which the parties are unable to agree.

6.2(5) If the employer and the bargaining agent reach an essential services agreement with the assistance of the mediator, they shall communicate the essential services agreement to the Board in accordance with section 7.

6.2(6) If the employer and the bargaining agent do not reach an essential services agreement with the assistance of the mediator, the Board shall act under section 8.

6.2(7) The employer and the bargaining agent shall bear their own costs of the mediation and shall equally share all other costs of the mediation, unless otherwise agreed by them.

2019, c.34, s.6

Essential services agreement reached by the parties

2019, c.34, s.7

7 If an employer and a bargaining agent are able to reach an essential services agreement within the time limits established under subsection 6(1), the terms of the

Médiation en vue de conclure un accord sur les services essentiels

2019, ch. 34, art. 6

6.2(1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont incapables de conclure un accord sur les services essentiels, la Commission nomme un médiateur pour les aider à y arriver.

6.2(2) L'employeur et l'agent négociateur déposent chacun auprès du médiateur une déclaration écrite faisant état des questions sur lesquelles ils se sont entendus, le cas échéant, ainsi que de celles demeurant en litige entre eux.

6.2(3) Dès que les circonstances le permettent après avoir déposé les déclarations prévues au paragraphe (2), l'employeur et l'agent négociateur se réunissent avec le médiateur en vue de conclure un accord sur les services essentiels.

6.2(4) Dans le délai qu'impartit la Commission ou dans le délai plus long sur lequel peuvent s'entendre les parties, le médiateur présente à la Commission un rapport indiquant que celles-ci ont conclu un accord sur les services essentiels ou, dans la négative, faisant état des questions sur lesquelles elles se sont entendues ainsi que celles demeurant en litige entre elles.

6.2(5) S'ils concluent un accord par suite de la médiation, l'employeur et l'agent négociateur le communiquent à la Commission en application de l'article 7.

6.2(6) Si l'employeur et l'agent négociateur ne réussissent pas à conclure un accord par suite de la médiation, la Commission tranche la question conformément à l'article 8.

6.2(7) L'employeur et l'agent négociateur assument chacun leurs propres frais de médiation et se partagent à parts égales tous les autres frais de médiation, sauf entente contraire entre eux.

2019, ch. 34, art. 6

Conclusion d'un accord sur les services essentiels par les parties

2019, ch. 34, art. 7

7 S'ils concluent un accord sur les services essentiels dans les délais impartis en vertu du au paragraphe 6(1), l'employeur et l'agent négociateur communiquent con-

agreement shall be jointly communicated by the parties to the Board and the Board shall issue an order without delay in accordance with those terms.

2019, c.34, s.8

Essential services agreement not reached by the parties

2019, c.34, s.9

8(1) If an employer and a bargaining agent are unable to reach an essential services agreement with the assistance of a mediator under section 6.2, the Board, after giving each of the parties an opportunity to present evidence and to make representations, shall issue an order that complies with the requirements of subsections 6(2) and (3).

8(2) The Board shall provide a copy of the order to the employer and the bargaining agent as soon as the circumstances permit after issuing an order under subsection (1).

2019, c.34, s.10

Amendments to orders

2019, c.34, s.11

9(1) The Board may, on the application of the employer or the bargaining agent for the relevant bargaining unit made within the time limits established in subsection (2), amend an order issued under section 7 or 8.

9(2) An application may be made

- (a) when a collective agreement or arbitral award is in force, at any time, or
- (b) when a collective agreement or arbitral award is not in force, at any time before the appointment of a conciliation officer, conciliation board, mediator or mediation officer under the *Industrial Relations Act*, whichever occurs first.

9(3) If the employer and the bargaining agent agree on the amendments to be made, the terms of the agreement shall be jointly communicated by the parties to the Board and the Board shall issue an amended order without delay in accordance with those terms.

jointement les modalités de cet accord à la Commission, et cette dernière rend sans délai une ordonnance conforme à ces modalités.

2019, ch. 34, art. 8

Incapacité de conclure un accord sur les services essentiels

2019, ch. 34, art. 9

8(1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont incapables de conclure un accord sur les services essentiels par suite de la médiation prévue à l'article 6.2, la Commission, après avoir donné à chacune des parties l'occasion de présenter des éléments de preuve et de se faire entendre, rend une ordonnance conforme aux exigences prévues aux paragraphes 6(2) et (3).

8(2) La Commission fournit copie de l'ordonnance à l'employeur et à l'agent négociateur dès que les circonstances le permettent après l'avoir rendue en application du paragraphe (1).

2019, ch. 34, art. 10

Modification de l'ordonnance

2019, ch. 34, art. 11

9(1) La Commission peut, sur demande de l'employeur ou de l'agent négociateur de l'unité de négociation pertinente présentée dans les délais impartis au paragraphe (2), modifier une ordonnance délivrée en vertu de l'article 7 ou 8.

9(2) La demande peut être présentée :

- a) lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale est en vigueur, à tout moment;
- b) lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale n'est pas en vigueur, à tout moment avant la nomination d'un conciliateur, d'une commission de conciliation, d'un médiateur ou d'un agent de médiation effectuée en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*, selon le premier de ces événements à survenir.

9(3) Lorsqu'ils conviennent des modifications à apporter, l'employeur et l'agent négociateur les communiquent conjointement à la Commission, et cette dernière rend sans délai une ordonnance modifiée conformément à ces modalités.

9(4) If the employer and the bargaining agent are unable to reach agreement, the Board, after giving each of the parties an opportunity to present evidence and to make representations, shall issue an amended order that complies with the requirements of subsections 6(2) and (3) and shall provide a copy of the order to the employer and the bargaining agent as soon as the circumstances permit after issuing the order.

2019, c.34, s.12

Effect of order

10(1) An order issued by the Board under section 7, 8, 9 or 13.1 binds the employer and the bargaining agent as well as the employees affected by the order.

10(2) An order issued by the Board under section 7 or 8 remains in effect unless amended by the Board under section 9.

2019, c.34, s.13

Communication of order to employees

2019, c.34, s.14

11 The Board shall inform all employees in a bargaining unit who are employed in positions that are identified as designated positions in an order issued under section 7, 8 or 9 of the order within the time and in the manner that the Board determines.

2019, c.34, s.15

Illegal activities

12(1) If a notice referred to in section 5 is given by an employer or an application referred to in section 9 is made by an employer or a bargaining agent, no employee in the bargaining unit in respect of which the notice was given or the application was made shall strike or participate in a strike until

- (a) an order has been issued under section 7, 8 or 9 that identifies the designated positions in the bargaining unit and the employees in those positions have been informed by the Board;
- (b) at least seven days have elapsed after the bargaining agent for the employee's bargaining unit informs the Board in writing of its intention to strike; and

9(4) Si l'employeur et l'agent négociateur sont incapables de conclure un accord, la Commission, après avoir donné à chacune des parties l'occasion de présenter des éléments de preuve et de se faire entendre, rend une ordonnance modifiée conforme aux exigences prévues aux paragraphes 6(2) et (3) et en fournit copie à l'employeur et à l'agent négociateur dès que les circonstances le permettent après l'avoir rendue.

2019, ch. 34, art. 12

Force exécutoire

10(1) L'ordonnance que rend la Commission en application de l'article 7, 8, 9 ou 13.1 lie l'employeur et l'agent négociateur ainsi que tout employé qu'elle vise.

10(2) L'ordonnance que rend la Commission en application de l'article 7 ou 8 demeure en vigueur à moins d'être modifiée par l'ordonnance qu'elle rend en application de l'article 9.

2019, ch. 34, art. 13

Communication de l'ordonnance aux employés

2019, ch. 34, art. 14

11 La Commission informe, dans le délai qu'elle impartit et de la manière qu'elle détermine, tous les employés d'une unité de négociation occupant des postes précisés dans l'ordonnance rendue en application de l'article 7, 8 ou 9 comme étant des postes désignés.

2019, ch. 34, art. 15

Activités interdites

12(1) Si l'avis mentionné à l'article 5 est donné par l'employeur ou que la demande mentionnée à l'article 9 est présentée par l'employeur ou par un agent négociateur, il est interdit à l'employé de l'unité de négociation relativement à laquelle l'avis a été donné ou la demande a été présentée de faire grève ou d'y participer, avant que ne soient remplies les conditions suivantes :

- a) une ordonnance qui précise les postes désignés dans l'unité de négociation a été rendue en application de l'article 7, 8 ou 9, et la Commission en a informé les employés occupant ces postes;
- b) au moins sept jours se sont écoulés depuis que l'agent négociateur de l'unité de négociation des employés a informé par écrit la Commission de son intention de faire grève;

(c) any applicable requirements of the *Industrial Relations Act* have been satisfied.

12(2) No employee who is employed in a designated position shall participate in a strike.

12(3) No trade union or council of trade unions and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the trade union or council of trade unions shall declare, authorize, continue or counsel a strike of employees in contravention of subsection (1) or (2).

12(3.1) If a notice referred to in section 5 is given by an employer or an application referred to in section 9 is made by an employer or a bargaining agent, no employer and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the employer shall lock-out employees in the bargaining unit in respect of which the notice was given or the application was made until

(a) an order has been issued under section 7, 8 or 9 that identifies the designated positions in the bargaining unit and the employees in those positions have been informed by the Board;

(b) at least seven days have elapsed after the employer informs the Board in writing of its intention to lock-out those employees; and

(c) any applicable requirements of the *Industrial Relations Act* have been satisfied.

12(4) No employer and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the employer shall lock-out employees who are employed in designated positions or declare, authorize, continue or counsel a lock-out of those employees.

12(5) If the employees of a nursing home are engaged in a legal strike under the *Industrial Relations Act*, the following prohibitions apply for the duration of the strike:

(a) no employee shall picket, parade or in any manner demonstrate in or near any place of business of the employer;

(b) no trade union or council of trade unions and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of the trade union or council of trade unions

c) toutes les exigences applicables de la *Loi sur les relations industrielles* ont été respectées.

12(2) Il est interdit à un employé occupant un poste désigné de participer à une grève.

12(3) Il est interdit à un syndicat ou au conseil syndical ou à leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers de déclarer, d'autoriser, de continuer ou d'encourager une grève des employés en contravention du paragraphe (1) ou (2).

12(3.1) Si l'avis mentionné à l'article 5 est donné par l'employeur ou que la demande mentionnée à l'article 9 est présentée par l'employeur ou par un agent négociateur, il est interdit à l'employeur, à ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers d'imposer le lock-out des employés de l'unité de négociation relativement à laquelle l'avis a été donné ou la demande a été présentée, avant que ne soient remplies les conditions suivantes :

a) une ordonnance qui précise les postes désignés dans l'unité de négociation a été rendue en application de l'article 7, 8 ou 9, et la Commission en a informé les employés occupant ces postes;

b) au moins sept jours se sont écoulés depuis que l'employeur a informé par écrit la Commission de son intention d'imposer le lock-out de ces employés;

c) toutes les exigences applicables de la *Loi sur les relations industrielles* ont été respectées.

12(4) Il est interdit à un employeur, à ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers d'imposer, de déclarer, d'autoriser, de continuer ou d'encourager le lock-out des employés occupant des postes désignés.

12(5) Lorsque les employés d'un foyer de soins sont en grève légale déclarée en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*, les interdictions qui suivent s'appliquent pendant toute la durée de la grève :

a) il est interdit aux employés de participer à un picket de grève, à un défilé ou à quelque manifestation que ce soit à l'établissement de l'employeur ou près de cet établissement;

b) il est interdit à un syndicat ou au conseil syndical ou à leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers de déclarer, d'autori-

shall declare, authorize, continue or counsel picketing, a parade or any manner of demonstration in contravention of paragraph (a); and

(c) no employer shall replace the striking employees or fill their positions with any other employees.

2011, c.29, s.1; 2019, c.34, s.16

Extension of the collective agreement

13(1) Even though the term of a collective agreement or arbitral award last in force between an employer and a bargaining agent for the relevant bargaining unit has expired, the terms and conditions of employment contained in the agreement or award remain in force after the expiration of the agreement or award and apply in relation to

(a) an employee in the bargaining unit employed in a designated position who is required to work during a strike or a lock-out, or

(b) all the employees in the bargaining unit, if an order providing for binding arbitration as a dispute mechanism is issued under subsection 13.1(5).

13(2) An employee employed in a designated position shall not, during a strike or a lock-out, be required to work more hours, including overtime, than the employee would have been required to work had the strike or lock-out not occurred.

2019, c.34, s.17

Meaningful process for collective bargaining

2019, c.34, s.18

13.1(1) If a bargaining agent or an employer that is bound by an order issued under section 8 or subsection 9(4) considers that the level of service to be maintained by the bargaining unit to provide essential services has the effect of substantially interfering with a meaningful collective bargaining process, the bargaining agent or employer, as the case may be, may apply to the Board for an order providing for binding arbitration as a dispute mechanism between the parties.

13.1(2) An application referred to in subsection (1) shall be made by written notice to the Board and to the

ser, de continuer ou d'encourager le piquetage, un défilé ou quelque manifestation que ce soit en contravention de l'alinéa a);

c) il est interdit à un employeur de remplacer les grévistes ou d'attribuer leurs postes à d'autres employés.

2011, ch. 29, art. 1; 2019, ch. 34, art. 16

Prorogation de la convention collective

13(1) Même si la période d'application de la dernière convention collective ou sentence arbitrale en vigueur entre l'employeur et l'agent négociateur pour une unité de négociation donnée est échue, les modalités et les conditions d'emploi contenues dans la convention ou la sentence continuent de s'appliquer relativement :

a) soit à un employé de l'unité de négociation occupant un poste désigné qui est tenu de travailler pendant une grève ou un lock-out;

b) soit à l'ensemble des employés de l'unité de négociation lorsqu'une ordonnance, rendue en vertu du paragraphe 13.1(5), prévoit que le mode de règlement des différends entre les parties sera l'arbitrage obligatoire.

13(2) Un employé dans un poste désigné ne peut, pendant une grève ou un lock-out, être tenu de travailler pendant un plus grand nombre d'heures, y compris les heures supplémentaires, pendant lesquelles l'employé aurait été tenu de travailler si la grève ou le lock-out n'était pas survenu.

2019, ch. 34, art. 17

Processus véritable de négociation collective

2019, ch. 34, art. 18

13.1(1) Si l'employeur ou l'agent négociateur lié par une ordonnance rendue en application de l'article 8 ou du paragraphe 9(4) estime que le niveau de service que doit maintenir l'unité de négociation afin d'assurer la fourniture des services essentiels constitue un entrave substantielle au droit à un processus véritable de négociation collective, l'un ou l'autre peut demander à la Commission de rendre une ordonnance prévoyant que le mode de règlement des différends entre les parties sera l'arbitrage obligatoire.

13.1(2) La demande visée au paragraphe (1) est présentée à la Commission et à l'autre partie par avis écrit

other party within 30 days after the date the Board provides the employer and the bargaining agent a copy of the order issued under section 8 or subsection 9(4), as the case may be.

13.1(3) On receiving an application under subsection (1), the Board shall hear the matter as soon as the circumstances permit and shall issue an order with reasons setting out how it considered the factors in subsection (4).

13.1(4) In determining an application under subsection (1), the Board shall consider

- (a) the level of service to be maintained by the bargaining unit to provide the essential services identified in the order,
- (b) the positions in the bargaining unit that have been identified as designated positions for the purpose of providing the essential services referred to in paragraph (a), and
- (c) any other factor the Board considers relevant.

13.1(5) If the Board determines that the level of service to be maintained by the bargaining unit to provide essential services has the effect of depriving the parties of a meaningful collective bargaining process, the Board shall issue an order that if, after bargaining collectively, the parties fail to conclude a collective agreement or the renewal or revision of an existing collective agreement, all matters remaining in dispute between them shall be settled by binding arbitration in accordance with the *Industrial Relations Act* and section 13.3.

2019, c.34, s.18

Prohibited activities

2019, c.34, s.18

13.2(1) If the Board issues an order providing for binding arbitration as a dispute mechanism under subsection 13.1(5), no employee in the bargaining unit in respect of which the order was issued shall strike or participate in a strike.

13.2(2) No trade union or council of trade unions and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of a trade union or council of trade unions shall

dans les trente jours suivant la date à laquelle la Commission a fourni à l'employeur et à l'agent négociateur copie de l'ordonnance qu'elle a rendu en application de l'article 8 ou du paragraphe 9(4), selon le cas.

13.1(3) Sur réception de la demande visée au paragraphe (1), la Commission instruit l'affaire dès que les circonstances le permettent et rend une décision motivée expliquant notamment comment elle a tenu compte des facteurs énumérés au paragraphe (4).

13.1(4) Lorsqu'elle examine la demande présentée en vertu du paragraphe (1), la Commission tient compte :

- a) du niveau de service que doit maintenir l'unité de négociation afin d'assurer la fourniture des services essentiels précisés dans l'ordonnance;
- b) des postes de l'unité de négociation qui ont été désignés afin d'assurer la fourniture des services essentiels visés à l'alinéa a);
- c) de tout autre facteur qu'elle estime pertinent.

13.1(5) Si elle détermine que le niveau de service que doit maintenir l'unité de négociation afin d'assurer la fourniture des services essentiels constitue une entrave substantielle au droit à un processus véritable de négociation collective, la Commission rend une ordonnance déclarant que si les parties sont incapables, par suite des négociations, de conclure une convention collective ou de reconduire ou de réviser une convention collective existante, toute question demeurant en litige entre les elles doit être réglée par arbitrage obligatoire conformément à la *Loi sur les relations industrielles* et à l'article 13.3.

2019, ch. 34, art. 18

Activités interdites

2019, ch. 34, art. 18

13.2(1) Si la Commission rend une ordonnance prévoyant l'arbitrage obligatoire comme mode de règlement des différends en application du paragraphe 13.1(5), il est interdit à l'employé de l'unité de négociation relativement à laquelle la déclaration est rendue de faire la grève ou d'y participer.

13.2(2) Il est interdit à un syndicat ou au conseil syndical, ou à leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers de déclarer,

declare, authorize, continue or counsel a strike of employees in contravention of subsection (1).

13.2(3) If the Board issues an order providing for binding arbitration as a dispute mechanism under subsection 13.1(5), no employer and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of an employer shall lock-out employees in the bargaining unit in respect of which the order was issued.

13.2(4) No employer and no officer, director, representative, employee, agent or advisor of an employer shall declare, authorize, continue or counsel a lock-out of employees in contravention of subsection (3).

2019, c.34, s.18

Mediation and binding arbitration

2019, c.34, s.18

13.3(1) If an employer and a bargaining agent that are bound by an order under subsection 13.1(5), after bargaining collectively, fail to conclude a collective agreement or the renewal or revision of an existing collective agreement, they are required to request that the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour appoint a mediator under section 70 of the *Industrial Relations Act* to assist them, and the Minister shall appoint a mediator.

13.3(2) If the employer and the bargaining agent fail to conclude a collective agreement or the renewal or revision of an existing collective agreement with the assistance of the mediator, either of the parties may request that the Board refer all matters remaining in dispute between them to binding arbitration in accordance with the order under subsection 13.1(5).

13.3(3) The Board shall refer all matters remaining in dispute between the parties to binding arbitration in accordance with the *Industrial Relations Act* if it is satisfied that collective bargaining has been carried out in good faith, including the collective bargaining with the assistance of the mediator referred to in subsection (1), but it considers that it is unlikely that the parties will agree, within a reasonable time, on the conclusion of a collective agreement or to the renewal or revision of an existing collective agreement.

d'autoriser, de continuer ou d'encourager une grève des employés en contravention du paragraphe (1).

13.2(3) Si la Commission rend une ordonnance prévoyant l'arbitrage obligatoire comme mode de règlement des différends en application du paragraphe 13.1(5), il est interdit à l'employeur, ou à ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers, d'imposer le lock-out des employés de l'unité de négociation relativement à laquelle l'ordonnance est rendue.

13.2(4) Il est interdit à un employeur, ou à ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers, d'imposer, de déclarer, d'autoriser, de continuer ou d'encourager le lock-out des employés en contravention du paragraphe (3).

2019, ch. 34, art. 18

Médiation et arbitrage obligatoire

2019, ch. 34, art. 18

13.3(1) Si l'employeur et l'agent négociateur liés par une ordonnance rendue en application du paragraphe 13.1(5) sont incapables, par suite des négociations, de conclure une convention collective ou de reconduire ou de réviser une convention collective existante, ils sont tenus de demander au ministre de l'Éducation post-secondaire, de la Formation et du Travail de nommer un médiateur pour les aider à y arriver en application de l'article 70 de la *Loi sur les relations industrielles*, auquel cas ce ministre nomme un médiateur.

13.3(2) Si l'employeur et l'agent négociateur sont incapables de conclure une convention collective ou de reconduire ou de réviser une convention collective existante par suite de la médiation, l'un ou l'autre peut demander à la Commission de renvoyer toute question demeurant en litige entre eux à l'arbitrage obligatoire conformément au paragraphe 13.1(5).

13.3(3) La Commission renvoie toute question demeurant en litige entre les parties à l'arbitrage obligatoire conformément à la *Loi sur les relations industrielles* lorsqu'elle est convaincue que les parties ont négocié de bonne foi, notamment avec l'aide du médiateur prévu au paragraphe (1), mais qu'il est peu probable qu'elles arrivent, dans un délai raisonnable, à conclure une convention collective ou à reconduire ou à réviser une convention existante.

13.3(4) In rendering an arbitral award, an arbitrator shall take into consideration the following factors, and any other factors that the arbitrator considers relevant, for the period in which the arbitral award will apply:

(a) as the primary factor, the wages negotiated through collective bargaining between the Province and public sector employees performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the bargaining unit, considering the entire compensation package including, but not limited to, retirement plans or pensions, medical and dental benefits, life insurance and disability insurance, shift premiums, bonuses and paid time off;

(b) as the secondary factor, the wages of other unionized private sector employees in New Brunswick and non-unionized private sector employees in New Brunswick performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the bargaining unit, considering the entire compensation package including, but not limited to, retirement plans or pensions, medical and dental benefits, life insurance and disability insurance, shift premiums, bonuses and paid time off; and

(c) as additional factors:

(i) the employer's ability to pay, in light of the fiscal situation of the Province, and

(ii) the need to maintain appropriate relationships in terms and conditions of employment between grade levels within an occupation and between occupations in nursing homes.

13.3(5) In the arbitral award, the arbitrator shall include written reasons that explain how the arbitrator has considered the factors in subsection (4).

2019, c.34, s.18

Offences

14(1) Every person who violates or fails to comply with subsection 12(1) or (2) or paragraph 12(5)(a) or subsection 13.2(1) commits an offence and is liable on

13.3(4) En rendant une sentence arbitrale, l'arbitre tient compte, pour la période à laquelle celle-ci s'appliquera, des facteurs ci-dessous et de tous autres facteurs qu'il estime pertinents :

a) comme facteur primaire, le taux de traitement négociés collectivement entre la province et les employés du secteur public exerçant des fonctions identiques ou semblables à celles des employés de l'unité de négociation dans les mêmes circonstances que ces derniers ou dans des circonstances semblables, à la lumière de l'enveloppe de rémunération pris dans son ensemble, notamment les régimes de retraite, les avantages médicaux et dentaires, les régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, les primes de quart et autres primes, ainsi que les congés payés;

b) comme facteur secondaire, les taux de traitement des autres employés syndiqués du secteur privé au Nouveau-Brunswick et des employés non syndiqués du secteur privé au Nouveau-Brunswick exerçant des fonctions identiques ou semblables à celles des employés de l'unité de négociation dans les mêmes circonstances que ces derniers ou dans des circonstances semblables, à la lumière de l'enveloppe de rémunération pris dans son ensemble, notamment les régimes de retraite, les avantages médicaux et dentaires, les régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, les primes de quart et autres primes, ainsi que les congés payés;

c) comme facteurs additionnels :

(i) la capacité de l'employeur de payer à la lumière de la situation financière de la province,

(ii) le besoin de maintenir des rapports convenables, quant aux modalités et conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'un même emploi et entre les différents emplois dans les foyers de soins.

13.3(5) L'arbitre motive sa sentence arbitrale par écrit en expliquant notamment comment il a tenu compte des facteurs énumérés au paragraphe (4).

2019, ch. 34, art. 18

Infractions

14(1) Quiconque contrevient au paragraphe 12(1) ou (2), à l'alinéa 12(5)a) ou au paragraphe 13.2(1) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende maxi-

conviction to a fine not exceeding \$100 per day or part of a day during which the offence continues.

14(2) Every person who violates or fails to comply with subsection 12(3) or 13.2(2) commits an offence and is liable on conviction,

(a) in the case of an offence committed by a trade union or council of trade unions, to a fine of \$10 per employee in the relevant bargaining unit for each day or part of a day for which the strike declared, authorized, continued or counselled in contravention of that subsection is or continues in effect, or to a fine of \$10,000, whichever is greater, or

(b) in the case of an offence committed by an officer, director, representative, employee, agent or advisor of a trade union or council of trade unions, to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which the strike declared, authorized, continued or counselled in contravention of that subsection is or continues in effect.

14(3) Every person who violates or fails to comply with subsection 12(3.1) or (4) or 13.2(3) or (4) commits an offence and is liable on conviction to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which the lock-out is imposed, declared, authorized, continued or counselled in contravention of either of those subsections.

14(4) Every person who violates or fails to comply with paragraph 12(5)(b) commits an offence and is liable on conviction,

(a) in the case of an offence committed by a trade union or council of trade unions, to a fine of \$10 per employee in the relevant bargaining unit for each day or part of a day for which the picketing, parade or demonstration declared, authorized, continued or counselled in contravention of that paragraph is or continues in effect, or to a fine of \$10,000, whichever is greater; or

(b) in the case of an offence committed by an officer, director, representative, employee, agent or advisor of a trade union or council of trade unions, to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which the picketing, parade or demonstration declared, authorized, continued or counselled in contravention of that paragraph is or continues in effect.

male de 100 \$ par jour ou partie de jour pendant lequel l'infraction se poursuit.

14(2) Quiconque contrevient au paragraphe 12(3) ou 13.2(2) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité :

a) dans le cas d'une infraction commise par un syndicat ou un conseil syndical, d'une amende de 10 \$ par employé appartenant à l'unité de négociation en cause pour chaque jour ou partie de jour que dure une grève qu'il a déclarée, autorisée, continuée ou encouragée en violation de ce paragraphe, ou d'une amende de 10 000 \$, selon le montant le plus élevé;

b) dans le cas d'une infraction commise par un dirigeant, un administrateur, un représentant, un employé, un agent ou un conseiller d'un syndicat ou d'un conseil syndical, d'une amende maximale de 300 \$ par jour ou partie de jour que dure une grève qu'il a déclarée, autorisée, continuée ou encouragée en violation de ce paragraphe.

14(3) Quiconque contrevient au paragraphe 12(3.1) ou (4) ou 13.2(3) ou (4) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende maximale de 300 \$ pour chaque jour ou partie de jour de lock-out imposé, déclaré, autorisé, continué ou encouragé en violation de ces articles.

14(4) Quiconque contrevient à l'alinéa 12(5)b) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité :

a) dans le cas d'une infraction commise par un syndicat ou un conseil syndical, d'une amende de 10 \$ par employé appartenant à l'unité de négociation en cause pour chaque jour ou partie de jour que dure le piquetage, le défilé ou la manifestation qu'il a déclaré, autorisé, continué ou encouragé en violation de cet alinéa, ou d'une amende de 10 000 \$, selon le montant le plus élevé;

b) dans le cas d'une infraction commise par un dirigeant, un administrateur, un représentant, un employé, un agent ou un conseiller d'un syndicat ou d'un conseil syndical, d'une amende maximale de 300 \$ par jour ou partie de jour que dure le piquetage, le défilé ou la manifestation qu'il a déclaré, autorisé, continué ou encouragé en violation de cet alinéa.

14(5) Every person who violates or fails to comply with paragraph 12(5)(c) commits an offence and is liable on conviction to a fine not exceeding \$300 for each day or part of a day for which one or more employees replace striking employees in contravention of that paragraph.

2011, c.29, s.2; 2019, c.34, s.19

Revocation of certification

15 In addition to any other penalty provided in section 14, on the application of an employer, the Board may revoke the certification of a bargaining agent if a trade union or council of trade unions, or any officer, director, representative, employee, agent or advisor of a trade union or council of trade unions, as the case may be, has been found guilty of violating or failing to comply with subsection 12(3), paragraph 12(5)(b), or subsection 13.2(2).

2019, c.34, s.20

Application of *Industrial Relations Act*

16 For the purposes of this Act, sections 112, 113, 121, 124, paragraph 125(1)(h), subsections 125(2) to (5) and 126(1), paragraphs 126(2)(j) and (k), section 127, subsections 128(1) and (3), sections 130 and 131, subsections 132(2) and 134(3), section 135, subsections 136(1) to (4), 137(1) and 138(2) and sections 140 and 141 of the *Industrial Relations Act* apply with the necessary modifications.

Disclosure of information

2019, c.34, s.21

16.1(1) No information or material provided to or received by a mediator under section 6.2 shall be disclosed except to the Board.

16.1(2) No report of a mediator under section 6.2 shall be disclosed except to the Board and the parties.

16.1(3) A mediator appointed under section 6.2 is not a competent or compellable witness in proceedings before any court or other tribunal respecting any information, material or report mentioned in subsection (1) or (2) or respecting any information or material provided to or received by the mediator, or any statement made to or

14(5) Quiconque contrevient à l'alinéa 12(5)c) ou omet de s'y conformer commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende maximale de 300 \$ pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel travaillent un ou plusieurs employés de remplacement en violation de cet alinéa.

2011, ch. 29, art. 2; 2019, ch. 34, art. 19

Révocation de la certification

15 En sus de toute autre peine prévue à l'article 14, sur demande de l'employeur, la Commission peut révoquer l'accréditation de l'agent négociateur lorsque le syndicat ou le conseil syndical, ou l'un de leurs dirigeants, administrateurs, représentants, employés, agents ou conseillers, a été reconnu coupable d'une infraction au paragraphe 12(3), à l'alinéa 12(5)b) ou au paragraphe 13.2(2) ou d'une omission de s'y conformer.

2019, ch. 34, art. 20

Application de certaines dispositions de la *Loi sur les relations industrielles*

16 Pour l'application de la présente loi, les articles 112, 113, 121, 124, l'alinéa 125(1)h), les paragraphes 125(2) à (5) et 126(1), les alinéas 126(2)j) et k), l'article 127, les paragraphes 128(1) et (3), les articles 130 et 131, les paragraphes 132(2) et 134(3), l'article 135, les paragraphes 136(1) à (4), 137(1) et 138(2) et les articles 140 et 141 de la *Loi sur les relations industrielles* s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

Communication de renseignements

2019, ch. 34, art. 21

16.1(1) Aucun renseignement ni aucune pièce fourni à un médiateur ou reçu par lui en application de l'article 6.2 ne doit être révélé, sauf à la Commission.

16.1(2) Aucun rapport d'un médiateur visé à l'article 6.2 ne doit être révélé, sauf à la Commission et aux parties.

16.1(3) Le médiateur nommé en application de l'article 6.2 n'est pas un témoin qualifié ou contraignable dans une instance engagée devant une cour ou un autre tribunal quant aux renseignements, aux pièces ou aux rapports mentionnés aux paragraphes (1) ou (2), ou relativement à tous renseignements ou pièces qui lui a été donnés ou qu'il a reçus, ou à tout exposé qui lui a été fait

by the mediator in an endeavour to assist the parties reach an essential services agreement.

2019, c.34, s.21

Administration of Act

17 The Minister of Social Development shall administer this Act.

2016, c.37, s.63; 2019, c.2, s.50

Regulations

18 The Board may make regulations

(a) establishing rules of procedure in respect of hearings held under sections 8, 9, and 13.1;

(b) prescribing the manner in which and the time within which the employer shall, in respect of a bargaining unit, provide to the Board the names of the employees in the bargaining unit who are employed in designated positions;

(c) respecting the specification of the time within which and the persons to whom notices and other documents are to be sent and when such notices are deemed to have been given and received; and

(d) respecting such other matters and things as may be incidental or conducive to the objects and purposes of the Board, the exercise of its powers and the attainment of the objects of this Act.

2011, c.29, s.3; 2019, c.34, s.22

Consequential amendment to the *Labour and Employment Board Act*

19 *Subsection 7(2) of the Labour and Employment Board Act, chapter L-0.01 of the Acts of New Brunswick, 1994, is amended by adding after paragraph (b) the following:*

(b.1) *Essential Services in Nursing Homes Act,*

N.B. This Act is consolidated to December 20, 2019.

ou qu'il a fait dans le cadre de ses efforts pour aider les parties à conclure un accord sur les services essentiels.

2019, ch. 34, art. 21

Application de la présente loi

17 Le ministre du Développement social est chargé de l'application de la présente loi.

2016, ch. 37, art. 63; 2019, ch. 2, art. 50

Règlements

18 La Commission peut, par règlement :

a) arrêter des règles de procédure concernant les audiences tenues en vertu des articles 8, 9 et 13.1;

b) prévoir aussi bien la manière dont l'employeur fournit à la Commission les noms des employés de l'unité de négociation qui sont employés dans des postes désignés que le délai qui lui est imparti à cet égard;

c) préciser le délai d'envoi des avis et autres documents, désigner leurs destinataires et fixer la date à laquelle ces avis et ces documents sont réputés avoir été donnés et reçus;

d) traiter de toutes autres questions ou mesures susceptibles de se rattacher aux objets de la Commission et à l'exercice de ses pouvoirs, tout en contribuant à la réalisation des objets de la présente loi.

2011, ch. 29, art. 3; 2019, ch. 34, art. 22

Modification corrélative de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*

19 *Le paragraphe 7(2) de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01 des Lois du Nouveau-Brunswick de 1994 est modifié par l'adjonction de ce qui suit après l'alinéa b) :*

b.1) *la Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins,*

N.B. La présente loi est refondue au 20 décembre 2019.