# *2006-2007*

**Annual Report**

**Rapport annuel**

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l’emploi

# Report covering the fiscal year April 1, 2006 – March 31, 2007

**Published by:**

Labour and Employment Board
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 200
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5
Canada

October 2007

**Cover:**

Communications New Brunswick

# Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du 1 avril 2006 au 31 mars 2007

**Publié par:**

Commission du travail et de l'emploi
Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 1E5
Canada

Octobre 2007

**Couverture:**

Communications Nouveau-Brunswick

**Printing and Bindings:**

Printing Services, Supply and Services

ISBN  978-1-55396-919-8

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

**Imprimerie et reliure:**

Services d’imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55396-919-8

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

To the Honourable Hermenegilde Chiasson
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April I, 2006 to March 31,2007.

Respectfully submitted,

A I'honorable Hermenegilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la province du
Nouveau-Brunswick

Plaise a v otre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de I'emploi, Ie soussigne soumet respectueusement Ie present rapport pour la peri ode allant du I avril 2006 au 31 mars 2007.

Veuillez agreer, Votre Honneur, I'assurance de ma haute consideration.

Le ministre de I'Education postsecondaire, de la Formation et du Travail

Dr. E. J. Dohe rty

**TABLE OF CONTENTS**


I. Introduction ..... 5

*II. Mission Statement ..... 8*

*III. . Message from the Chairperson. 9 .....*

IV. Composition of the Board..... 11

V. Organizational Chart ..... 12

VI. Administration and Budget .....13

VII. Summary of Sample Cases.....17 .....

VIII. Judicial Review.....33

IX. Summary Tables of Matters dealt with, by statute..... 41


**TABLE DES MATIÈRES**


I. Introduction..... 5

II. Énoncé de mission..... 8

III. Message du président ..... 9

IV. Composition de la Commission .... 11

V. Organigramme ..... 12

VI. Administration et Budget ... 13

VII. Sommaires d'exemples de causes ..... 17

VIII. Révisions judiciaires ..... 33

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi ..... 41

I

## INTRODUCTION

The following general comments are intended to provide the reader an understanding of the role and responsibilities of the Labour and Employment Board.

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. Additionally, as of December 2001, the *Labour and Employment Board Act* was amended to include responsibility for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*.

The current membership of the Labour and Employment Board consists of a full-time chairperson; seven (7) part-time vice-chairpersons; and sixteen (16) members equally representative of employees and employers. To determine the various applications/complaints filed under the above statutes, the Board conducts numerous formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centers throughout the province. At the discretion of the chairperson, these hearings are conducted either by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or a vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

The *Industrial Relations Act* sets out the right of an employee in the private sector to become a member of a trade union and to participate in its legal activities without fear of retaliation from an employer. The Board has the power to certify a trade union as the exclusive bargaining agent for a defined group of employees of a particular employer and may order a representation vote among the employees to determine whether a majority wish to be represented by the trade union. Following certification, both the trade union and the employer have a legal responsibility to meet and to begin bargaining in good faith for the conclusion of a collective agreement which sets out the terms and conditions of employment for that

I

## 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. Par conséquent, la Commission du travail et de l'emploi s'acquitte des tâches et des fonctions que lui confèrent 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;* en outre, depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. De plus, la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* a été modifiée en décembre 2001 afin d'ajouter à sa compétence la responsabilité de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 7 vice-présidents à temps partiel et de 16 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 auditions 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

defined group of employees for a specified period of time.

Generally, therefore, the Board will entertain applications for: certification or decertification and in either instance, the Board may order a representation vote to determine the wishes of the majority of the employees; the effect of a sale of a business on the relationship between the new employer and the trade union; the determination of work jurisdiction disputes between two trade unions, particularly in the construction industry; complaints of unfair practice where one party alleges another party has acted contrary to the *Act*, often leading the Board to order the immediate cessation of the violation and the reinstatement of employee(s) to their former position with no loss of wages should the Board determine that a suspension, dismissal and/or layoff is a result of an anti-union sentiment by the employer.

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 21 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear appeals arising from administrative decisions made by the director or the superintendent under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, respectively. The Board has the discretion to affirm, vary or substitute the earlier administrative decision. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to employment relationships in the province, such as minimum and overtime wage rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Similarly, the Labour and Employment Board has jurisdiction to hear appeals by either employees or employers who feel that the Superintendent of Pensions under the *Pension Benefits Act* made an improper decision relating to the administration or supervision of their retirement /pension programs.

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 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 21 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les appels des décisions administratives qui ont été rendues par le directeur ou le surintendant en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure. 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. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des employés et des

employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans l'administration ou la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission which investigates and conciliates formal complaints of alleged discrimination because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission may recommend to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour that an independent tribunal, referred to as a Board of Inquiry, be appointed to inquire into the complaint. Since 1996, the Minister may refer such complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

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, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale, les convictions ou activité politiques, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut recommander au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de nommer un tribunal indépendant, connu sous le nom de commission d'enquête, pour enquêter sur la plainte. Depuis 1996, le ministre peut référer de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

Each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have generally held that they should defer to the decisions of administrative boards except where boards exceed their jurisdiction, make a patently unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

Chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont finales et exécutoires pour les parties concernées. Les tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf s'il excède sa compétence, si sa décision est manifestement déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.

## II

## MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the six (6) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act* and the *Fisheries Bargaining Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed alleging violations of these statutes and rendering written decisions.

- ✓ Administer fairly and impartially the appeal processes in relation to decisions made by the administrators of the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act* by holding formal hearings and rendering written decisions.

- ✓ Act as a Board of Inquiry arising from a complaint filed under the *Human Rights Act* when such complaint is referred by the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour to the Board for determination through a formal hearing process.

- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

## II

## ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les six lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Administrer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et *la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées qui font allégation de violations à ces lois et en rendant des décisions écrites.

- ✓ Administrer équitablement et de façon impartiale les modalités d'appel des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des auditions formelles et en rendant des décisions écrites.

- ✓ Agir comme commission d'enquête à la demande du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du du Travail suite à une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.

- ✓ 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 FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 12th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2006 to March 31, 2007.

The Labour and Employment Board is established by virtue of the Labour and Employment Board Act and is mandated with jurisdiction to administer and adjudicate matters in accordance with the provisions of the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act*, the *Human Rights Act* and the *Fisheries Bargaining Act*.

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 136, down from 156 the previous year. Many of these matters were resolved with the assistance of the executive staff, with the oversight of the Board. Those that were not so resolved were scheduled to be determined by the Board resulting in 41 days of hearing. The system of pre-hearing conferences that was implemented in January 2002 has continued to result in the full resolution of many matters and the limitation of the number of issues to be determined in others.

During the year the Board disposed of a total of 135 matters. In so doing there were 31 written decisions released by the Board. This year there has been a general increase in the number of matters filed pursuant to the *Pension Benefits Act* and the *Human Rights Act*.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, the Board entertained a number of requests for intervention and Conciliation Officers (2), Conciliation Boards (1), and Commissioners (2) were appointed. There were three deadlocks in the public service sector declared by the Board. These deadlocks occur when a collective agreement has expired and the parties have been unable to negotiate the terms of a new agreement despite the assistance of third parties. The Nurses Group, Part III (formerly Part I); the Paramedical Group, Part III and the Agriculture; Veterinary; Engineering, Land Surveying and Architecture Groups, Part I were all in the position to strike, however collective agreements were concluded without any strike action.

Hearings before the Board are conducted either by the Chairperson or a Vice-Chairperson sitting alone, or alternatively, by a panel consisting of the Chairperson or a Vice-Chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers. During the last number of years, the proportion of hearings conducted by three member panels has steadily declined.



## MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 12e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2006 au 31 mars 2007.

La Commission du travail et de l'emploi existe en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* et elle a l'autorité nécessaire pour administrer et arbitrer des affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension*, de la *Loi sur les droits de la personne* et de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'année financière en question a été de 136, une baisse par rapport aux 156 de l'année précédente. Bon nombre d'entre elles ont été réglées avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions, pour un total de 41 jours d'auditions au cours de l'année. Le système de conférences préparatoires, qui a été mis en œuvre en janvier 2002, a encore permis de régler complètement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'année, la Commission a réglé 135 cas, dont 31 ont donné lieu à des décisions écrites. Il y a eu une augmentation globale des requêtes présentées en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* et de la *Loi sur les droits de la personne*.

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, entraînant la nomination de deux conciliateurs, d'une commission de conciliation et de deux commissaires. Trois impasses ont été déclarées par la Commission pour des différends du secteur public. Une impasse a lieu lorsqu'une convention collective est échue et que les parties ne réussissent pas à négocier une nouvelle entente malgré l'intervention d'une tierce partie. Le groupe des infirmières et infirmiers, Partie III (anciennement de la Partie I); le groupe des ambulanciers paramédicaux, Partie III, et les groupes associés à l'agriculture, à la médicine vétérinaire, au génie, à l'arpentage et à l'architecture, Partie I, étaient tous en position de grève, mais des ententes collectives ont été conclues sans qu'il y ait grève.

Les auditions devant la Commission peuvent être menées soit par le président ou un vice-président seul, soit par un comité formé par le président ou un vice-président, un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. Depuis plusieurs années, il y a une diminution marquée dans la proportion des auditions menées par des comités de trois

The decision as to whether or not to appoint a panel rests in the office of the Chairperson and various criteria are considered. However, in any matter in which a party specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will attempt to accede to the request.

In conclusion, I would like to take this opportunity to thank all members of the Board and staff for their continued dedication to ensuring the delivery of quality services to our stakeholders.

membres. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont considérés. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à sa demande.

Finalement, je profite de l'occasion pour remercier tous les membres de la Commission, et le personnel, pour leur dévouement continu qui permet d'offrir des services de qualité aux intervenants.

IV

Composition of the
Labour and Employment Board

**Chairperson** – George P.L. Filliter
**Alternate Chairperson** – Guy G. Couturier, Q.C.

Vice-Chairpersons
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Judith F. MacPherson, Q.C. (Moncton)*
Kathleen A. Quigg (Bathurst)*
Myrna Richards (Hampton)*
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)*
Brian D. Bruce, Q.C. (Fredericton)

**Members representing Employer interests**
Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)*
Frank Menzies (Whitney)*

**Members representing Employee interests**
Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)*
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)*
Paul Young (Fredericton)

**Chief Executive Officer** – Lise Landry
**Legal Officer** – Chantal Gionet

Administrative Staff
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

* Judith MacPherson and Myrna Richards' terms expired September 18, 2006; Kathleen Quigg and J. Raymond Wade's terms expired December 14, 2006; Greg Murphy, Louise Winchester, Ed Mathurin and Frank Menzies' terms expired January 14, 2007.

The above positions remain vacant at the end of the reporting period.

IV

Composition de la
Commission du travail et de l'emploi

**Président** – George P.L. Filliter
**Président Suppléant** –Guy G. Couturier, c.r.

Vice-Président(e)s
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Judith F. MacPherson, c.r. (Moncton)*
Kathleen A. Quigg (Bathurst)*
Myrna Richards (Hampton)*
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)*
Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)

**Membres représentants les intérêts des employeurs**
Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)*
Frank Menzies (Whitney)*

**Membres représentants les intérêts des salarié(e)s**
Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)*
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)*
Paul Young (Fredericton)

**Cheffe administrative** – Lise Landry
**Conseillère juridique** – Chantal Gionet

Personnel administratif
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

* Les mandats de Judith MacPherson et Myrna Richards ont pris fin le 18 septembre 2006; les mandats de Kathleen Quigg et J. Raymond Wade ont pris fin le 14 décembre 2006; les mandats de Greg Murphy, Louise Winchester, Ed Mathurin et Frank Menzies ont pris fin le 14 janvier 2007.

Les postes susmentionnés sont toujours vacants à la fin de la période du rapport.

Organizational Chart

VI

## ADMINISTRATION

The membership of the Board consists of a full-time chairperson, seven part-time vice-chairpersons and 16 Board members equally representative of employees and employers. All members are appointed to the Board by Order-in-Council for a fixed term, ordinarily three years. Vice-chairpersons and Board members are paid in accordance with the number of meetings/hearings that each participates in throughout the year. The current per diem rates are $286.20 for vice-chairpersons and $115 for Board members.

The chief executive officer, with the assistance of a legal officer, a Board clerk and two administrative assistants, is responsible for the day to day operation of the Board office, including overseeing legislative processes. There are in excess of 50 types of applications/complaints that may be filed with the Board. Matters must be processed within the principles of Procedural Fairness and Natural Justice. In addition, all matters must be processed within the time limit identified in the applicable legislation and its regulations, and these time limits vary considerably depending on the urgency of the application or complaint. For example, an application in the public sector alleging illegal strike activity by employees or illegal lockout by an employer must be heard and determined by the Board within 24 to 48 hours. Alternatively, an application for a declaration that a trade union is the successor to a former trade union may take up to two months to complete. The chief executive officer and/or the legal officer may undertake mediation efforts to resolve pending disputes.

All matters not otherwise resolved must be determined by a formal hearing. The chairperson, in his discretion, may assign a matter to be heard by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

Additionally, the Board's processes provide for the scheduling of a pre-hearing conference. This procedure is intended to facilitate complex cases and/or multiple parties involved in a matter by succinctly outlining for the

VI

## ADMINISTRATION

La Commission se compose d'un président à temps plein, de sept vice-présidents à temps partiel et de 16 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 trois ans. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 $ pour les vice-présidents et de 115 $ pour les membres de la Commission.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière 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 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. La cheffe administrative ou la conseillère juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

Toute question non résolue autrement doit être tranchée par 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 complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant

parties the issues involved in the case scheduled for hearing. It will often involve the disclosure of documents to be introduced at the hearing, the intended list of witnesses, and the settlement of procedural issues, all of which might otherwise delay the hearing. Where appropriate, it may also involve efforts to resolve the underlying dispute. A pre-hearing conference will be presided by the chairperson or a vice-chairperson. More than one pre-hearing conference may be held in any one matter.

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there was one (1) pre-hearing conference held and it resulted in the settling of the matter without the need for a formal hearing.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province. However, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 104 matters were dealt with by executive and administrative personnel without the holding of a formal hearing, with the Board generally overseeing this activity.

There were 58 matters pending from the previous fiscal year (2005-2006); 136 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 194 matters; and 135 matters were disposed of. There remain 59 matters pending at the end of this reporting period.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 41.

succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, 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'audition. 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.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu une (1) conférence préparatoire et celle-ci a mené à la résolution du différend sans la nécessité d'une audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. 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 104 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Cinquante-huit causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2005-2006) et 136 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 194 causes. La Commission en ayant réglé 135 pendant l'année, 59 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 41.

| *Legislation/ Loi* | **# matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente** | **# new matters filed/ nombre de nouvelles causes déposées** | **# hearing days/ nombre de jours d'audition** | **# written reasons for decision/nombre de décisions écrites** | **# matters completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition** | **# matters pending at the end of this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*** | 28 | 57 | 12 | 9 | 50 | 26 |
| ***Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics*** | 7 | 19 | 3 | 3 | 18 | 5 |
| ***Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ***Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi*** | 13 | 43 | 17 | 14 | 26 | 16 |
| ***Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*** | 1 | 9 | 7 | 3 | 3 | 4 |
| ***Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*** | 9 | 8 | 2 | 2 | 7 | 8 |
| ***TOTAL*** | **58** | **136** | **41** | **31** | **104** | **59** |

**Number of hearing days / Nombre de jours d'auditions**

| **Chairperson or Vice-Chairperson Sitting Alone/ Président ou un vice-président siégeant seul** | **Panel of Three Persons/ Comité de trois personnes** | **Total** |
|---|---|---|
| 38 | 3 | 41 |

**Budget 2006-2007**

| Primary/Primaire | Projected/Prévu | Actual/Réel |
|---|---|---|
| 3<br>Personal Services/Services Personnel<br>***Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier*** | 533,235 | 391,566 |
| 4<br>Other Services/ Autres Services<br>***Operational Costs/ Frais de fonctionnement*** | 68,100 | (122,435) |
| 5<br>Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements | 12,800 | (22,988) |
| 6<br>Property and Equipment/<br>Biens et Équipements | 1,100 | (36,006) |
| *Total* | **615,235** | **572,995** |

*SUMMARY OF SAMPLE CASES*

***This section provides a sampling of cases rendered by the Labour and Employment Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters that the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.***

**EMPLOYMENT STANDARDS ACT**

**Employer had no grounds for making deductions from employee's final paycheque**

*McVicar v. W.E. Stewart Holdings Ltd., operating as Fundy Mini Mart*, ES-006-06, 17 July 2006

The complainant employee worked as a clerk at the Fundy Mini Mart, a convenience store and gas station, in Pennfield, New Brunswick. He worked for about four months in the latter part of 2005 and was paid $8.00 per hour. During this period, the employee rented an apartment in a building owned by one Stewart, the same individual who owned the store. It was Stewart's practice to rent to employees of the Fundy Mini Mart for a modest amount in recognition of the fact employees received modest wages. It was usual practice for the employee, as tenant, to pay for utilities. However, there was no written lease or agreement as to utilities. Stewart, through oversight, neglected to change the account name and billing information for utilities. He received a power bill for $248.20 for the period during which the employee occupied the apartment. Stewart, as owner of the Fundy Mini Mart, deducted this amount from the employee's final paycheque. The employee complained to the Director of Employment Standards who ordered the employer store to pay the employee the $248.20. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that sections 35(2) and 37 of the *Employment Standards Act* require that employees be paid promptly, adequately and completely, and that this intention is consistent with the overall objective of the *Act* to protect employees from undue exploitation. There are four categories of deductions from an employee's pay: legislated deductions, court ordered deductions, consensual deductions and deductions based on an economic benefit flowing to the employee. However, there is a heavy burden on an employer to justify any deduction. In this case, the employer relied on the economic benefit category, but the evidence failed to show that the employee had received any such benefit from the employer store. The dispute over responsibility for the power bill involved the owner of the employer, in his individual capacity, and not the employer, which was the



*RÉSUMÉ DE CAUSES TYPES*

***Dans la présente partie, on trouvera des exemples de décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi au cours de la période visée par le présent rapport, lesquels illustrent la diversité des questions qui lui sont soumises. Les résumés sont regroupés selon la loi applicable***

**LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI**

**L'employeur n'a aucune raison de prélever des retenues sur le chèque de paye final du salarié.**

*McVicar* c. *W.E. Stewart Holdings Ltd., faisant affaire sous la raison sociale Mini Mart*, ES-006-06, le 17 juillet 2006

Le plaignant a commencé à travailler comme commis auprès du Fundy Mini Mart, un dépanneur et une station d'essence, à Pennfield (Nouveau-Brunswick). Il a travaillé environ quatre mois durant le deuxième semestre de 2005 et était rémunéré 8 $ l'heure. Durant cette période, il louait un logement dans un immeuble qui appartenait à un certain Stewart, la même personne qui possédait le dépanneur. M. Stewart avait pour pratique d'offrir un logement aux travailleurs de Fundy Mini Mart à un loyer modeste en reconnaissance du fait que ces derniers recevaient un salaire modeste. Le salarié, en tant que locataire, payait habituellement les services publics. Cependant, il n'y avait aucun bail ni aucune entente écrite au sujet des services publics. M. Stewart, par méprise, avait négligé de changer le nom du compte et l'information sur la facturation pour les services publics. Il a reçu une facture d'électricité de 248,20 $ pour la période d'occupation du logement par le salarié. M. Stewart, à titre de propriétaire du Fundy Mini Mart, a déduit ce montant du chèque de paye final du salarié. Ce dernier s'est plaint au directeur des normes d'emploi qui a ordonné au dépanneur employeur de payer le montant de 248,20 $ au salarié. Le salarié a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a observé que, en vertu du paragraphe 35(2) et de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, les salariés doivent être payés promptement, adéquatement et complètement et que cette intention cadre avec l'objectif global de la *Loi* de protéger les salariés contre une exploitation indue. Il y a quatre catégories de déductions à partir de la paye d'un employé : les déductions légiférées, les déductions ordonnées par la cour, les déductions consensuelles et les déductions basées sur un avantage économique dont bénéficie le salarié. Cependant, un employeur a un fardeau lourd à assumer pour justifier toute déduction. En l'espèce, l'employeur s'est appuyé sur la catégorie de l'avantage économique, mais il n'a pas réussi à prouver que l'employé avait bénéficié d'un tel avantage du dépanneur employeur. Le différend portant sur la

convenience store. The validity of any such claim was a matter for the courts, not the Labour and Employment Board. The decision of the Director to order that the employer store pay the employee $248.20 was affirmed.

responsabilité à l'égard de la facture d'électricité mettait en cause le propriétaire de l'employeur, en sa capacité individuelle, et non l'employeur, qui était le dépanneur. La validité d'une telle demande était une question qui relevait des tribunaux et non de la Commission du travail et de l'emploi. La décision du directeur d'ordonner que le dépanneur employeur paie 248,20 $ au salarié a été confirmée.

**Employer permitted to deduct amount of unpaid loan from employee's final paycheque**

*Donaldson v. Sleigh*, ES-008-06, 17 July 2006

The employee worked as a driver in the employer's Saint John courier business from August 2005 until February 2006. In November 2005 the employee obtained a $500 loan from the employer, to be used to pay for a child's dental work. There was no specific agreement as to how the money would be repaid, but it was understood that the employee would make repayment within a few days. One week after quitting, the employee received his final paycheque and discovered a deduction of $500. The employer justified the deduction as a reimbursement for the loan. The employee filed a complaint with the Director of Employment Standards who, following an investigation, determined that the deduction was unauthorized and ordered the employer to pay the employee the $500. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board reiterated the importance of an employer's obligation to pay an employee promptly, adequately and completely, as reflected in sections 35(2) and 37 of the *Employment Standards Act*. Deductions from wages are carefully scrutinized and are allowed only in clear circumstances, as where an economic benefit has accrued to the employee from the employer. In this case, the employee denied that the loan was an advance against future wages or that he had agreed to such a deduction. Nonetheless, the employee acknowledged a clear economic benefit from the loan. The matter fell within a category for deductions. It was appropriate for the employer to make the $500 deduction from the employee's wages. The Director's order was vacated because there was no violation of the *Act*.

**L'employeur était autorisé à déduire le montant d'un prêt impayé à partir du chèque de paye final du salarié.**

*Donaldson* c. *Sleigh*, ES-008-06, le 17 juillet 2006

Le salarié a travaillé comme chauffeur auprès du service de messagerie à Saint John de l'employeur, d'août 2005 à février 2006. En novembre 2005, il a obtenu un prêt de 500 $ de l'employeur, afin de régler le coût des soins dentaires d'un enfant. Il n'avait aucune entente précise énonçant le mode de remboursement, mais il était entendu que le salarié rembourserait le montant en quelques jours. Une semaine après avoir démissionné, le salarié a reçu son chèque de paye final et a découvert une déduction de 500 $. L'employeur a justifié la déduction comme remboursement du prêt. Le salarié a déposé une plainte auprès du directeur des normes d'emploi qui, après enquête, a déterminé que la déduction n'était pas autorisée et a ordonné à l'employeur de payer le montant de 500 $ au salarié. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a réitéré l'importance de l'obligation d'un employeur de payer un employé promptement, adéquatement et complètement, comme le prévoient le paragraphe 35(2) et l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*. Les déductions du salaire sont examinées attentivement et sont autorisées seulement dans des circonstances claires, à savoir lorsqu'un salarié a reçu un avantage économique de l'employeur. En l'espèce, le salarié a nié que le prêt soit une avance en fonction du futur salaire ou qu'il ait approuvé une telle déduction. Néanmoins, il a reconnu un avantage économique clair découlant du prêt. L'affaire relevait d'une catégorie de déductions. Il était indiqué que l'employeur effectue la déduction de 500 $ à partir du salaire de l'employé. L'ordonnance du directeur a été annulée, car il n'y avait eu aucune violation de la *Loi*.

**Contract of employment did not allow employer to reduce employee's sales commissions**

*Richards v. Cad/Cam Systems Ltd.*, ES-007-06, 30 November 2006

The complainant worked for the employer as an engineering software sales representative from April 2004 until she was laid off in October 2005. The contract of employment, which was written by the employer, indicated that, as part of her remuneration, the employee would receive 1/6 of the gross commissions on sales of certain software "attributed to you". In an effort to sell software, the employee contacted a Halifax architectural firm. A sale was eventually made, but

**Le contrat d'emploi n'autorisait pas l'employeur à réduire les commissions de vente de la salariée.**

*Richards* c. *Cad/Cam Systems Ltd.*, ES-007-06, le 30 novembre 2006

La plaignante a travaillé pour l'employeur à titre de représentante aux ventes de logiciels en génie à partir d'avril 2004 jusqu'à sa mise à pied en octobre 2005. Le contrat d'emploi, qui avait été rédigé par l'employeur, indiquait que, dans le cadre de sa rémunération, la salariée recevrait 1/6 des commissions brutes sur les ventes de certains logiciels [*traduction*] « qui étaient attribuables à vos efforts ». Afin de vendre des logiciels, la salariée avait communiqué avec un

only after the employer's owner intervened to participate in a conference call with the complainant and the client to address a piracy issue and the software sale generally, and assist in a referral to a leasing company. The employer reduced the employee's commission by half, or $1,313.51, to account for the involvement of the owner. The employee also sold a software training session to a New Brunswick firm. The session, which took place after the employee was laid off, was arranged by another firm employee. The employer again reduced the employee's commission by half, or $128.37, to account for that contribution. The employee made a complaint to the Director of Employment Standards who concluded that the employer had not violated the *Employment Standards Act*. The employee referred the matter to the Labour and Employment Board.

cabinet d'architecture à Halifax. Une vente a éventuellement été conclue, mais seulement après que le propriétaire employeur soit intervenu pour participer à une conférence téléphonique avec la plaignante et le client afin de discuter d'une question de piratage et de la vente du logiciel de façon générale et d'aider à diriger le client vers une société de crédit-bail. L'employeur a réduit de moitié, ou de 1 313,51 $, les commissions de la salariée pour tenir compte du rôle du propriétaire. La salariée avait également vendu une séance de formation relative aux logiciels à une entreprise au Nouveau-Brunswick. La séance, qui a été offerte après la mise à pied de la salariée, a été organisée par une autre salariée de l'entreprise. L'employeur a réduit à nouveau de moitié, ou de 128,37 $, la commission de la salariée, pour tenir compte de cette contribution. La salariée a déposé une plainte auprès du directeur des normes d'emploi qui a conclu que l'employeur n'avait pas violé la *Loi sur les normes d'emploi*. La salariée a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

The Board said that the contract of employment must be strictly interpreted against its maker which, in this case, was the employer. The contract did not contain a clear provision that the employee's right to commission would end upon termination. Moreover, the employer recognized that continuing right, but chose to reduce the amount of commission. Although the employer contributed to the sales in question, the contract of employment contemplated a team approach without reduction in commission. The employer was attempting to introduce a new term into the contract which would reduce the employee's commission if the assistance of others was required. The employer had no basis to depart from the contract and was obliged to pay the agreed commission. The Director's order was vacated and the Board's order was substituted under which the employer was ordered to pay the employee $1,441.88.

La Commission a affirmé qu'il faut donner une interprétation stricte au contrat d'emploi en fonction de son rédacteur qui, en l'espèce, était l'employeur. Le contrat ne contenait aucune disposition claire établissant que le droit de la salariée à une commission prendrait fin à sa cessation d'emploi. En outre, l'employeur a reconnu ce droit permanent, mais a choisi de réduire le montant de la commission. Bien que l'employeur ait contribué aux ventes en question, le contrat d'emploi envisageait une approche de travail en équipe sans réduction des commissions. L'employeur tentait d'introduire une nouvelle condition au contrat qui aurait réduit les commissions de la salariée si l'aide d'autres personnes était nécessaire. L'employeur n'était aucunement justifié d'aller à l'encontre des conditions du contrat et a dû payer la commission convenue. L'ordonnance du directeur a été annulée et a été remplacée par l'ordonnance de la Commission en vertu de laquelle l'employeur a été enjoint de payer le montant de 1 441,88 $ à la salariée.

**Employer obliged to respect employee's notice of future resignation**

*Black v. L. Doherty Chipping Ltd.*, ES-026-06, 30 November 2006

The complainant worked for the employer as an equipment operator, loading and unloading wood from trucks at $900 per week. The complainant was due to be laid off because the employer lost a major customer. The complainant applied for work elsewhere and was scheduled for an interview. The employer then asked the complainant if he would be interested in operating a different, more complex, machine instead of being laid off. The complainant waited until after his interview to tell the employer that he would operate the more complicated machine, although he was offered no training. The complainant operated the machine for a short while, but received complaints from the employer about productivity. After some reflection, the complainant informed the employer that he had decided to accept a job elsewhere, but indicated that he would work one more week. In response, the employer told the complainant that if he was

**L'employeur doit respecter l'avis de démission du salarié fixé à une date ultérieure.**

*Black* c. *L. Doherty Chipping Ltd.*, ES-026-06, le 30 novembre 2006

Le plaignant travaillait pour l'employeur comme conducteur de matériel et chargeait et déchargeait le bois des camions à un salaire de 900 $ par semaine. Il devait être mis à pied parce que l'employeur avait perdu un client important. Le plaignant a posé sa candidature ailleurs et devait se présenter à une entrevue. L'employeur a alors demandé au plaignant s'il était intéressé à conduire une machine différente, plus complexe, au lieu d'être mis à pied. Le plaignant a attendu de se présenter à l'entrevue avant de dire à l'employeur qu'il conduirait la machine plus complexe, bien qu'on ne lui ait offert aucune formation. Il a conduit la machine pendant une courte période, mais l'employeur s'est plaint de sa productivité. Après y avoir réfléchi un peu, le plaignant a informé l'employeur qu'il avait décidé d'accepter un emploi ailleurs. Cependant il a indiqué qu'il travaillerait une semaine de plus. L'employeur a alors répondu au plaignant

to quit, he should leave at the end of the day. The complainant received pay only to the end of that day and brought a complaint to the Director of Employment Standards seeking pay until the end of the next week, the point to which he had indicated his willingness to work. Upon learning of the complaint, the employer issued an invoice to the complainant for $997.50, ostensibly to cover waste wood which the complainant had taken from the employer's premises. The Director ordered the employer to pay the complainant a week's salary of $900, which prompted this referral to the Labour and Employment Board.

The Board considered s. 30(1)(a) of the *Employment Standards Act* which requires an employer to provide two weeks notice of termination. However, where an employee gives notice of resignation at a future date within the legislated notice period for termination, the employer should give effect to this request. Here, the complainant indicated an intention to resign in a week, but the employer would not allow him to work for the week. The Board affirmed the order of the Director that the employer pay the complainant $900 in wages for a week. The Board went on to determine that the invoice for waste wood, which the employer had issued to the employee upon learning of the complaint to the Director, amounted to retaliatory conduct contrary to s. 28 of the *Act.* Most employees took waste wood and none had ever received a similar invoice. The employer was ordered to refrain from violating s. 28 in this manner.

**INDUSTRIAL RELATIONS ACT**

**Board rules that operators of newspaper delivery vehicles cannot be represented by union because they are not employees**

*International Association of Machinists and Aerospace Workers v. Brunswick News Inc*., IR-009-06, 7 July 2006

The applicant union sought certification in respect of a bargaining unit comprised of individuals engaged in the distribution of newspapers and flyers in and around the City of Miramichi. These 19 Motor Route Delivery Contractors (MRDCs) were part of an elaborate distribution network based on 480 vehicles and between 1200 and 1300 foot carriers which transported materials from the respondent's Moncton printing plant throughout the province. The contracts between the MRDCs and the respondent indicated that the MRDCs were independent contractors, that they were required to supply, maintain and licence a motor vehicle, and that there would be no deductions for items like Canada Pension or Employment Insurance. The MRDCs were required to meet a delivery schedule, but the job required no more than two hours per day and they were free to contract with other companies for delivery services. The

que, s'il allait démissionner, il devrait partir à la fin de la journée. Le plaignant a seulement été payé jusqu'à la fin de ce jour –là et a présenté une plainte au directeur des normes d'emploi dans laquelle il demandait d'être payé jusqu'à la fin de la semaine suivante, qui correspondait à la période jusqu'à laquelle il avait indiqué vouloir travailler. Après avoir été informé de la plainte, l'employeur a établi une facture de 997,50 $ à l'ordre du plaignant, apparemment pour régler le coût des déchets de bois que ce dernier avait pris des lieux de l'employeur. Le directeur a ordonné à l'employeur de payer une semaine de salaire au salarié, soit 900$, ce qui a mené au renvoi de l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a examiné l'alinéa 30(1)*a*) de la *Loi sur les normes d'emploi*, qui exige d'un employeur qu'il donne un avis de cessation de deux semaines. Cependant, lorsqu'un salarié donne un avis de démission à une date ultérieure dans les limites du délai de signification de l'avis de cessation légiféré, l'employeur devrait donner effet à cette demande. En l'espèce, le plaignant a indiqué qu'il avait l'intention de démissionner dans une semaine, mais l'employeur ne voulait pas l'autoriser à travailler pour la semaine. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur, soit que l'employeur paie le salaire de 900 $ au plaignant pour une semaine. Elle a ensuite déterminé que la facture pour les déchets de bois, que l'employeur avait établie à l'ordre du salarié après avoir appris le dépôt de la plainte au directeur, équivalait à un comportement de représailles contrairement à l'article 28 de la *Loi.* La plupart des salariés prenaient les déchets de bois, et aucun n'avait reçu de facture similaire. La Commission a ordonné à l'employeur de s'abstenir de violer l'article 28 ainsi.

**LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES**

**La Commission détermine que les conducteurs de véhicules de livraison de journaux ne peuvent pas être représentés par un syndicat parce qu'ils ne sont pas des salariés.**

*L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale* c. *Brunswick News Inc*., IR-009-06, le 7 juillet 2006

Le syndicat requérant a demandé l'accréditation d'une unité de négociation formée de personnes distribuant des journaux et des circulaires dans la ville de Miramichi et dans les environs. Ces 19 entrepreneurs en livraison par véhicule faisaient partie d'un réseau de distribution complexe constitué de 480 véhicules et de 1 200 à 1 300 livreurs à pied qui transportaient les documents à partir de l'imprimerie de l'intimé, à Moncton, à travers la province. Les contrats entre les entrepreneurs et l'intimé indiquaient que les entrepreneurs étaient des entrepreneurs indépendants, qu'ils devaient fournir, entretenir et immatriculer un véhicule à moteur, et qu'il n'y aurait aucune déduction faite pour des avantages comme le Régime de pensions du Canada ou l'assurance-emploi. Les entrepreneurs étaient tenus de respecter un horaire de livraison, mais leur travail ne prenait pas plus de deux heures par jour et ils étaient libres de passer

respondent, which owned three daily newspapers and 14 weekly publications, opposed the application for certification on the grounds that the individuals in the proposed bargaining unit were independent contractors and not employees and, otherwise, that the bargaining unit was not appropriate in size.

The Board stated that the question of whether an individual is an employee or an independent contractor must be decided on a case-by-case basis, with the aid of a non-exhaustive list of criteria established in past decisions. Those criteria take into account such things as ownership of equipment, the ability to sell one's services in the market generally, integration with the employer's business and magnitude of compensation. In this case, the individuals owned the equipment, they were at liberty to offer their services to other firms and, although they were integrated into the respondent's distribution network, the MRDCs worked only a couple of hours a day to supplement their incomes with amounts from $8.00 to $67.60. The MRDCs were not employees and, therefore, they did not have a right to be represented by a union. However, even if these individuals could be seen as employees, the proposed bargaining unit was not appropriate. Undue fragmentation, or carving out, of a smaller unit from a larger one should be avoided. Here, the respondent's organizational structure involved a provincial distribution network and to carve out a small portion for Miramichi would be inappropriate. The union's application for certification was dismissed.

**Board directs hotel to cease unfair labour practices and to bargain in good faith**

*United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P v. B & N Hospitalities Inc., carrying on business as Le Château Bathurst*, IR-030-05, IR-043-05, IR-049-05, 10 October 2006

The complainant union represented the employees at the respondent's Bathurst hotel. The collective agreement expired in the fall of 2004 and bargaining began in February 2005. The bargaining did not go well and negotiations came to an end. In an effort to communicate its position, the employer circulated a memo to the employees which included a management proposal. On the eve of a strike vote, employees were called to the office of the operations manager and given a memo which indicated that their employment would be destroyed if they did not accept the employer's proposal. The employees nonetheless voted in favour of a strike and pickets went up in front of the hotel the next day. There were several confrontations between management and employees at the picket line which, in conjunction with other measures by the employer, prompted the union to lodge a number of complaints with the Labour and Employment Board for unfair labour practices and failure to bargain in good faith.

un contrat avec d'autres entreprises portant sur des services de livraison. L'intimé, qui possédait trois quotidiens et 14 publications hebdomadaires, s'est opposé à la demande d'accréditation pour le motif que les personnes dans l'unité de négociation proposée étaient des entrepreneurs indépendants et non des salariés et, par ailleurs, que la taille de l'unité de négociation n'était pas appropriée.

La Commission a affirmé que la question de savoir si une personne est un salarié ou un entrepreneur doit être tranchée au cas par cas à l'aide d'une liste de critères non-exhaustive établie dans les décisions précédentes. Ces critères tiennent compte d'éléments comme la propriété du matériel, la capacité de vendre des services dans le marché, en règle générale, l'intégration avec les activités de l'employeur et l'ampleur de la rémunération. En l'espèce, les personnes possédaient le matériel, étaient libres d'offrir leurs services à d'autres entreprises. De plus, même s'ils étaient intégrés au réseau de distribution de l'intimé, les entrepreneurs travaillaient seulement quelques heures par jour pour compléter leur revenu par des montants allant de 8 $ à 67,60 $. Les entrepreneurs n'étaient pas des salariés et n'avaient donc pas le droit d'être représentés par un syndicat. Cependant, même si ces personnes pouvaient être vues comme des salariés, l'unité de négociation proposée n'était pas appropriée. Une fragmentation ou un découpage indu d'une petite unité à partir d'une grande unité devrait être évité. En l'espèce, la structure organisationnelle de l'intimé comportait un réseau de distribution provincial, et il ne serait pas approprié de découper une petite unité pour Miramichi. La demande d'accréditation du syndicat a été rejetée.

**La Commission ordonne à l'hôtel de mettre fin à ces pratiques de travail déloyales et de négocier de bonne foi.**

*L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P* c. *B & N Hospitalities Inc., faisant affaire sous la raison sociale Le Château Bathurst*, IR-030-05, IR-043-05, IR-049-05, le 10 octobre 2006

Le syndicat plaignant représentait les salariés à l'hôtel de l'intimé, à Bathurst. La convention collective a expiré à l'automne 2004, et les négociations ont débuté en février 2005. Cela n'allait pas bien du côté des négociations qui ont pris fin. Pour communiquer sa position, l'employeur a distribué une note de service aux salariés, qui comportait une proposition de la direction. À la veille de la tenue du vote de grève, les salariés ont été convoqués au bureau du responsable des opérations et ont reçu une note de service indiquant que leur emploi serait détruit s'ils n'acceptaient pas la proposition de l'employeur. Néanmoins, les salariés ont voté en faveur d'une grève et ont organisé un piquet devant l'hôtel, le lendemain. Il y a eu plusieurs confrontations entre la direction et les salariés au piquet de grève, combinées aux autres mesures prises par l'employeur, ce qui a poussé le syndicat a déposé diverses plaintes à la Commission du travail et de l'emploi portant sur des pratiques de travail déloyales et sur l'absence de bonne foi dans les négociations.

The union complained that management staff and a non-employee had performed bargaining unit tasks, like fulfilling the duties of a waitress or loading luggage onto tour buses, contrary to sections 3 and 6 of the *Industrial Relations Act*. Although the allegations were true, the Board found they were done to save money, were not tainted with anti-union animus and, therefore, did not amount to interference or intimidation under the relied-upon sections of the *Act*.

Le syndicat s'est plaint que le personnel de la direction et un non-salarié avaient accompli les tâches de l'unité de négociation, comme remplir les fonctions d'une serveuse ou placer les bagages dans les autocars, contrairement aux articles 3 et 6 de la *Loi sur les relations industrielles*. Bien que les allégations étaient vraies, la Commission a déterminé que les fonctions avaient été remplies pour sauver de l'argent, n'incitaient pas un sentiment antisyndical et donc ne pouvaient pas équivaloir à une ingérence ou à de l'intimidation aux termes des articles invoqués de la *Loi*.

The union also alleged that, by asking a probationary employee to quit, the employer attempted to alter the number of employees in a certain department in an effort to manipulate the composition of the union's negotiation committee. The Board said that regardless of whether the employer attempted to manipulate the negotiation committee, which appeared to be the case, or wanted to deter a probationary employee from becoming a permanent employee eligible for union membership, this practice amounted to a violation of s. 3(1) of the *Act* which prohibits employer interference with a union.

Le syndicat a allégué également que, en demandant à un salarié en stage de quitter son emploi, l'employeur avait tenté de changer le nombre d'employés dans un certain service afin de manipuler la composition du comité de négociation du syndicat. La Commission a affirmé que, peu importe si l'employeur avait tenté de manipuler le comité de négociation, ce qui semblait être le cas, ou voulait dissuader le salarié en stage de devenir un salarié permanent admissible à adhérer au syndicat, cette pratique équivalait à une violation du paragraphe 3(1) de la *Loi* qui interdit à l'employeur de mettre obstacle à un syndicat.

The union complained that the employer should not have communicated its management proposal directly to the employees. The Board agreed, noting that the memo undermined the faith of the employees in their bargaining agent, and circumvented the union's exclusive bargaining authority under s. 21(1) of the *Act*.

Le syndicat s'est plaint que l'employeur n'aurait pas dû communiquer sa proposition de la direction directement aux employés. La Commission l'a reconnu, soulignant que la note de service avait miné la foi des salariés dans leur agent négociateur, et avait contourné le droit de négociation exclusif en vertu du paragraphe 21(1) de la *Loi*.

The Board also found that the memo which had been distributed by the operations manager on the eve of the strike vote amounted to a classic effort to influence the vote in plain violation of s. 6(3) of the *Act*. As for the picket line confrontations, which were punctuated by vulgar language and boorish behaviour, these did not result in violations of sections 3 or 6 of the Act, although their continuation could result in court applications. The union raised an issue about the propriety of media interviews which, it said, were used by the employer to intimidate and coerce employees. The Board agreed that the employer's public assertion that employees either accept the company's offer or see their employment destroyed amounted to intimidation under s. 3(3) of the *Act*. The Board also found merit in the union's complaints that the employer had failed to bargain in good faith, contrary to s. 34 of the *Industrial Relations Act*. It was improper of the employer to attempt to alter the description of the bargaining unit during negotiations, to attempt to manipulate the membership of the union's negotiation committee, to distribute a memo intended to influence the strike vote and to use media interviews to bypass the union and bargain directly with employees. While it was true that the employer had been provoked by verbal abuse towards replacement workers and hotel patrons, as well as vandalism, none of these inexcusable occurrences justified violations of the *Act*. The Board ordered the employer to cease unfair labour practices and to comply with its obligation to bargain in good faith.

La Commission a déterminé également que la note de service que le responsable des opérations avait distribué la veille de la tenue du vote de grève avait correspondu à un effort classique visant à influencer le vote, ce qui contrevient clairement au paragraphe 6(3) de la *Loi*. Quant aux confrontations au piquet de grève, qui ont été ponctuées de langage vulgaire et de comportement grossier, celles-ci n'ont pas mené à des violations de l'article 3 ou 6 de la *Loi*, bien qu'elles aient pu mener à des demandes de nature judiciaire si elles s'étaient poursuivies. Le syndicat a soulevé la question de savoir si les entrevues aux médias étaient appropriées, lesquelles, à son avis, étaient utilisées par l'employeur pour exercer de l'intimidation et de la coercition à l'endroit des salariés. La Commission a reconnu que l'affirmation en public de l'employeur, à savoir que les salariés devaient accepter l'offre de la compagnie ou voir leur emploi détruit, équivalait à de l'intimidation en vertu du paragraphe 3(3) de la *Loi*. Elle a également jugé que les plaintes du syndicat voulant que l'employeur ait omis de négocier de bonne foi, contrairement à l'article 34 de la *Loi sur les relations industrielles* étaient fondées. Il était déplacé de la part de l'employeur de tenter de changer la description de l'unité de négociation durant les négociations, de tenter de manipuler la composition du comité de négociation du syndicat, de distribuer une note de service dans le but d'influencer le vote de grève et d'utiliser les entrevues aux médias pour contourner le syndicat et négocier directement avec les salariés. Il est vrai que l'employeur avait été provoqué par les insultes dirigées contre les travailleurs de remplacement et les clients de l'hôtel, de même que par le

vandalisme. Cependant aucune de ces occurrences inexcusables n'avait justifié des violations de la *Loi*. La Commission a ordonné à l'employeur de mettre fin à ces pratiques de travail déloyales et de se conformer à son obligation de négocier de bonne foi.

**Board resolves jurisdictional question over refractory work in favour of Bricklayers union**

*International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, Local 131 v. Bricklayers and Allied Craftworkers, Local 8, Service RME Inc. and Saint John Construction Association*, IR-027-06, 9 November 2006

The union, International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, Local 131, complained to the Labour and Employment Board under s. 83(1) of the *Industrial Relations Act* that the employer, Services RME Inc., had improperly assigned certain work to the respondent union, Bricklayers and Allied Craftworkers, Local 8. The complainant Insulators alleged that the work involved the application of insulation, which was within its jurisdiction. The respondent Bricklayers countered that the work was refractory in nature and belonged within its jurisdiction.

The complainant Insulators acknowledged that refractory work belonged to the respondent Bricklayers, so the question for determination was whether the work in this case was refractory in nature. In an attempt to answer this question, the Board analyzed jurisdictional agreements, union constitutions and collective agreements. It came, finally, to accept the opinion of the employer's project manager whose unrefuted evidence indicated that the work was refractory and properly belonged to the respondent Bricklayers union. The complaint of the Insulators union was dismissed.

**La Commission tranche la question de compétence à l'égard des tâches ayant trait aux matériaux réfractaires en faveur du syndicat des briqueteurs.**

*L'Association internationale des poseurs d'isolants et des travailleurs de l'amiante, section locale 131* c. *L'Union internationale des briqueteurs et métiers connexes, section locale 8, Service RME Inc. et l'Association de la construction de Saint-Jean*, IR-027-06, le 9 novembre 2006

Le syndicat, l'Association internationale des poseurs d'isolants, section locale 131, s'est plaint à la Commission du travail et de l'emploi en vertu du paragraphe 83(1) de la *Loi sur les relations industrielles* que l'employeur, Services RME Inc., avait attribué à tort certaines tâches au syndicat intimé, l'Union internationale des briqueteurs et métiers connexes, section locale 8. Les poseurs d'isolants plaignants ont allégué que les tâches comportaient l'application d'isolation, qui relevait de leur compétence. Les briqueteurs intimés ont rétorqué que les tâches se rattachaient à des matériaux réfractaires et relevaient de leur compétence.

Les poseurs d'isolants plaignants ont reconnu que les tâches ayant trait aux matériaux réfractaires relevaient des briqueteurs intimés. Donc la question était de savoir si les tâches en l'espèce se rattachaient à des matériaux réfractaires. Afin de tenter de répondre à cette question, la Commission a analysé les accords de compétence, les constitutions des syndicats et les conventions collectives. Elle a fini par accepter l'opinion du chef de projet de l'employeur dont la preuve non réfutée a indiqué que les tâches se rattachaient à des matériaux réfractaires et relevaient comme il se doit du syndicat des briqueteurs. La plainte du syndicat des poseurs d'isolants a été rejetée.

**Board rules that hotel and its owner engaged in acts of intimidation against picketers**

*B & N Hospitalities Inc., carrying on business as Le Château Bathurst v. United Food & Commercial Workers Union (Canada), Local 1288P, Dunston and Gingras*, IR-028-06, 19 January 2007

A lengthy and acrimonious strike took place that involved a Bathurst hotel and a union, which represented hotel employees. A year into the strike, the owner of the employer company was doing some gardening at the hotel premises when he encountered two picketers who referred to him as a "scab" and made other distasteful comments. The incident prompted a complaint of intimidation by the employer under s. 5(4) of the *Industrial Relations Act*. At about the same time, the employer's owner gave newspaper interviews in

**La Commission détermine que l'hôtel et son propriétaire se sont livrés à des actes d'intimidation à l'endroit des piqueteurs.**

*B & N Hospitalities Inc., faisant affaire sous la raison sociale Le Château Bathurst* c. *L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (Canada), section locale 1288P, Dunston et Gingras*, IR-028-06, le 19 janvier 2007

Il y a eu une grève longue et acrimonieuse mettant en cause un hôtel, à Bathurst, et un syndicat qui représentait les salariés de l'hôtel. Un an après le début de la grève, le propriétaire de la compagnie employeur était en train de faire du jardinage sur les lieux de l'hôtel lorsqu'il est tombé sur deux piqueteurs qui l'ont qualifié de briseur de grève et ont prononcé d'autres propos de mauvais goût. L'incident a mené au dépôt d'une plainte d'intimidation par l'employeur en vertu du paragraphe 5(4) de la *Loi sur les relations*

which he said the strike no longer had anything to do with money, he would not be violated by a bunch of criminals, and the picketers would never enter the hotel property again. The union complained that these remarks violated an existing Board order, as well as s. 3(1) of the Act. The union also complained that the employer's owner had pushed a picketer and that, in addressing picketers, he had referred to union leaders as "trash". The union lodged another complaint based on the assertion that the employer's owner had suddenly turned into a hotel driveway with his car and narrowly missed hitting a picketer on the sidewalk. Finally, the union brought a cluster of three complaints, all based on incidents which occurred in a single day during which the employer's owner used a car to crowd a picketer, informed a picketer that the union was lying and made disparaging remarks about union leaders.

*industrielles*. Autour de la même date, le propriétaire employeur a donné des entrevues à un journal, dans lesquelles il a déclaré que la grève n'avait plus rien à voir avec l'argent, qu'il ne serait pas insulté par un tas de criminels et que le piqueteurs ne pourraient plus jamais retourner sur le terrain de l'hôtel. Le syndicat s'est plaint que ces remarques contrevenaient à une ordonnance existante de la Commission, de même qu'au paragraphe 3(1) de la *Loi*. Il s'est plaint également que le propriétaire employeur avait poussé un piqueteur et que, en s'adressant aux piqueteurs, il avait qualifié les chefs syndicaux [*traduction*] « d'ordures ». Le syndicat a déposé une autre plainte fondée sur l'affirmation voulant que le propriétaire employeur ait soudainement tourné dans une entrée de l'hôtel au volant de sa voiture et ait manqué de justesse de frapper un piqueteur sur le trottoir. Finalement, le syndicat a déposé un groupe de trois plaintes, toutes basées sur des incidents qui étaient survenus durant le même jour, soit que le propriétaire employeur avait utilisé sa voiture pour pousser un piqueteur, qu'il avait informé un piqueteur que le syndicat mentait et avait tenu des propos désobligeants à l'endroit des dirigeants syndicaux.

The Board stated that s. 5(4) of the *Act* proscribes behaviour which is "coercive, intimidating, threatening or intended to unduly influence any person" and that the conduct of the picketers in referring to the employer's owner as a scab and making other distasteful comments did not constitute such acts. This said, the Board cautioned against inflammatory and distasteful remarks which could detract from the economic purpose of picketing and impact negatively on the prospects for collective bargaining. As for the union's complaints, the employer's owner, through newspaper interviews, had violated both a Board order against expressing disparaging views about the union, and s. 3(1) of the *Act* which prohibits interference with a union. The Board found that the employer had engaged in intimidation contrary to s. 6(2) of the *Act* when its owner pushed a picketer, and that the employer had violated sections 3(1) and 3(3) of the *Act* when its owner referred to union leaders as trash as such statements were intended to interfere with the administration of the union. The employer's owner also violated s. 6(2) of the *Act* by driving near a picketer in a dangerous and intimidating fashion. As for the final three complaints relating to comments by the employer's owner and his use of a car to crowd a picketer, these were acts of intimidation which violated sections 3(1), 3(3) and 6(2) of the *Industrial Relations Act*. The Board affirmed its earlier order directing the employer to cease unfair labour practices and to comply with its obligation to bargain in good faith. The Board also ordered the employer's owner to cease making inappropriate contact with any member of the union's bargaining unit.

La Commission a indiqué que le paragraphe 5(4) de la *Loi* proscrit le comportement qui est « contraignant, intimidant, menaçant ou qui tend à influencer indûment une personne », et que le comportement des piqueteurs qui avaient qualifié le propriétaire employeur de briseur de grève et prononcé d'autres propos de mauvais goût ne constituait pas de tels actes. Ceci étant dit, elle a lancé une mise en garde contre les propos inflammatoires et de mauvais goût, qui pourraient nuire au but économique du piquetage et avoir des effets défavorables sur les perspectives de négociations collectives. Quant aux plaintes du syndicat, le propriétaire employeur, par des entrevues à un journal, a contrevenu à la fois à une ordonnance de la Commission contre l'expression de points de vue désobligeants au sujet du syndicat, et au paragraphe 3(1) de la *Loi* qui interdit la mise à l'obstacle à un syndicat. La Commission a déterminé que l'employeur s'était livré à de l'intimidation contrairement au paragraphe 6(2) de la *Loi* lorsque son propriétaire a poussé un piqueteur, et que l'employeur avait violé les paragraphes 3(1) et 3(3) de la *Loi* lorsque son propriétaire a qualifié les dirigeant syndicaux d'ordures, car de telles déclarations visaient à mettre obstacle à l'administration du syndicat. Le propriétaire employeur a également violé le paragraphe 6(2) de la *Loi* en conduisant près d'un piqueteur d'une manière dangereuse et intimidante. Quant aux trois dernières plaintes ayant trait aux propos tenus par le propriétaire employeur et à l'utilisation de sa voiture pour pousser un piqueteur, il s'agissait d'actes d'intimidation qui ont violé les paragraphes 3(1), 3(3) et 6(2) de la *Loi sur les relations industrielles*. La Commission a confirmé son ordonnance précédente enjoignant à l'employeur de mettre fin à ses pratiques de travail déloyales et à se conformer à son obligation de négocier de bonne foi. Elle a également ordonné à l'employeur de cesser d'entrer en contact à tort avec tout membre de l'unité de négociation du syndicat.

**Board considers whether certain positions with**

**La Commission cherche à déterminer si certains postes**

**municipality should be excluded from bargaining unit**

*City of Miramichi v. Canadian Union of Public Employees, Local 3863*, IR-062-05, 18 April 2006

The applicant employer was a municipality, many of whose employees were represented by the respondent union. The employer applied under s. 22(1)(c) of the *Industrial Relations Act* for a determination as to whether four classifications should be excluded from the bargaining unit: Assistant Treasurer, Secretary to the Police Chief, Payroll Clerk and Assistant Clerk.

In considering whether the classifications should be excluded from the bargaining unit it was necessary for the Board to determine whether the persons occupying those positions were "employees" as defined in the *Act*. The definition of employee does not include a manager, or persons who work in a confidential capacity in matters relating to labour relations. The Board applied the confidentiality exclusion to the position of Assistant Treasurer because the person in this position was involved with the preparation and oversight of the non-capital budget that included confidential salary information for both unionized employees and management. The Board also excluded the Secretary to the Police Chief from the bargaining unit because this person performed managerial tasks, like supervising employees and organizing hours of work, and she was privy to confidential information relating to labour relations, including negotiation strategy. The position of Payroll Clerk remained within the bargaining unit. Although the incumbent did some costing of bargaining proposals, this did not entail possession of confidential information concerning labour matters. Finally, the Board also decided that the Assistant Clerk should remain within the bargaining unit given that the person in this position also did not come into possession of confidential information concerning labour relations and strategy.

**PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT**

**Province ordered to make reasonable efforts to train replacement resource teachers**

*The New Brunswick Teachers' Federation v. New Brunswick (Province) as represented by Board of Management on behalf of the Department of Education, School Districts 1, 14, 15, 17 & 18*, PS-028-05, 2 May 2006

The provincial Teachers' Federation brought a complaint to the Labour and Employment Board under s. 19 of the *Public Service Labour Relations Act* alleging, in particular, that the employer Province had a practice of not replacing resource teachers when they were absent. Resource teachers develop special education plans to provide services to students with

**auprès de la municipalité devraient être exclus de l'unité de négociation.**

*La Ville de Miramichi c. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3863*, IR-062-05, le 18 avril 2006

L'employeur requérant était une municipalité, dont bon nombre des salariés étaient représentés par le syndicat intimé. L'employeur a présenté une demande en vertu de l'alinéa 22(1)c) de la *Loi sur les relations industrielles* pour déterminer si quatre catégories devaient être exclues de l'unité de négociation : le trésorier adjoint, la secrétaire du chef de police, le commis à la paye et le secrétaire-adjoint.

Afin d'établir s'il fallait exclure les catégories de l'unité de négociation, la Commission devait déterminer si les personnes occupant ces postes étaient des « salariés » au sens de la *Loi*. La définition d'employé ne comprenait pas un gérant ou des personnes qui sont employées à titre confidentiel. La Commission a appliqué l'exclusion de personnes employées à titre confidentiel au poste de trésorier adjoint, car le titulaire de ce poste voit à l'établissement et à la surveillance du budget de fonctionnement qui comprenait des renseignements confidentiels sur les salaires des salariés syndiqués et de la direction. Elle a également exclu la secrétaire du chef de police de l'unité de négociation, car cette personne accomplissait des tâches de gestion, comme superviser les employés et organiser les heures de travail, et elle était courant de renseignements confidentiels ayant trait aux relations de travail, dont la stratégie de négociation. Le poste de commis à la paye est resté dans l'unité de négociation. Le titulaire déterminait les coûts des propositions de négociation. Cependant, il ne possédait pas de renseignements confidentiels concernant les affaires des relations de travail. Finalement, la Commission a décidé également que le secrétaire-adjoint devrait rester dans l'unité de négociation, vu que le titulaire de ce poste ne possédait pas non plus de renseignements confidentiels au sujet des relations de travail et de la stratégie.

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

**Une ordonnance est rendue contre le gouvernement provincial l'enjoignant à déployer des efforts raisonnables pour former les enseignants-ressources suppléants.**

*La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick* c. *Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, telle que représentée par le Conseil de gestion au nom du ministère de l'Éducation, districts scolaires 1, 14, 15, 17 & 18*, PS-028-05, le 2 mai 2006

La fédération provinciale des enseignants a déposé une plainte à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'article 19 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* alléguant, en particulier, que le gouvernement provincial employeur avait pour pratique de ne pas remplacer les enseignants-ressources lorsqu'ils étaient

exceptional needs. The employer did not replace absent resource teachers with supply teachers because resource teachers have specialized skills which supply teachers usually lack. The employer made no special attempt to develop a pool of qualified replacement teachers.

absents. Les enseignants-ressources établissent des plans d'enseignement spécial pour offrir des services aux élèves ayant des besoins spéciaux. L'employeur ne remplaçait pas les enseignants-ressources absents par des enseignants suppléants, parce que les enseignants-ressources possédaient des compétences spécialisées que les enseignants suppléants n'ont pas habituellement. L'employeur n'a fait aucun effort particulier pour établir un répertoire d'enseignants suppléants qualifiés.

Under s. 19 of the *Act*, the Board has a duty to ensure that an employer gives effect to a "decision of an adjudicator with respect to a grievance". In 1985 the Vice-Chair of the Board's predecessor, acting in an adjudicative capacity, determined that the employer had violated s. 21.01 of the collective agreement by failing to make a reasonable effort to replace teachers on the second and third days of their absences. The employer followed this practice for financial reasons which, the former Vice-Chair said, could not be used to justify a violation of the collection agreement. The current Board concluded that the employer had failed to give effect to this prior decision by failing to make any discernable effort to secure potential qualified replacement teachers to substitute for absent resource teachers. The employer was ordered to adequately train replacement teachers and to make reasonable efforts to utilize these teachers.

En vertu de l'article 19 de la *Loi*, la Commission est tenue de s'assurer qu'un employeur donne effet à une [*traduction*] « décision d'un arbitre à l'égard d'un grief ». En 1985, le vice-président de la Commission précédente, agissant à titre d'arbitre, a déterminé que l'employeur avait violé le paragraphe 21.01 de la convention collective en omettant de déployer un effort raisonnable pour remplacer les enseignants les deuxième et troisième jours de leurs absences. L'employeur suivait cette pratique pour des motifs financiers qui, a affirmé l'ancien vice-président, ne pouvaient pas invoqués pour justifier une violation de la convention collective. La Commission actuelle a conclu que l'employeur avait omis de donné effet à sa décision antérieure en ne déployant pas d'efforts discernables pour obtenir des enseignants suppléants qualifiés potentiels afin de suppléer aux enseignants-ressources absents. Elle a ordonné à l'employeur de former de façon adéquate des enseignants suppléants et de déployer des efforts raisonnables pour utiliser ces enseignants.

**Section 17 of the *Public Service Labour Relations Act* merely contains a policy statement and does not give the Board any jurisdiction**

**L'article 17 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ne contient qu'un exposé de principes et ne confère aucune compétence à la Commission.**

*Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick v. Canadian Union of Public Employees, Local 1866, and New Brunswick (Province) as represented by Board of Management*, PS-011-06, 21 August 2006

*La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick* c. *Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1866, et Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, telle que représentée par le Conseil de gestion*, PS-011-06, le 21 août 2006

In 1994 the applicant Workplace Health, Safety and Compensation Commission came into existence following the amalgamation of the former Workers' Compensation Board and Occupational Health and Safety Commission. A portion of the applicant's workforce was represented by the respondent union. The collective agreements in place at the time of amalgamation were continued and, since that time, the applicant had negotiated with the union on three occasions. In each instance, prior to signing a new collective agreement, the applicant sought an order from the Lieutenant-Governor in Council which purported to approve the collective agreement under s. 62 of the *Public Service Labour Relations Act*. In 2006 the applicant and the union again negotiated a collective agreement and, again, the applicant obtained an Order in Council to approve that agreement. The applicant then applied to the Labour and Employment Board under s. 17 of the *Act* for a determination as to whether it was necessary to obtain approval by Order in Council for new collective agreements. The Province, whose

En 1994, la requérante, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail, est née de la fusion de l'ancienne Commission des accidents du travail et de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. Une partie de l'effectif de la requérante était représenté par le syndicat intimé. Les conventions collectives en vigueur au moment de la fusion ont été maintenues et, depuis, la requérante a négocié avec le syndicat à trois occasions. Chaque fois, avant de signer une nouvelle convention collective, la requérante a demandé un décret du lieutenant-gouverneur en conseil dans le but supposément d'approuver la convention collective en vertu de l'article 62 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. En 2006, la requérante et le syndicat ont négocié à nouveau une convention collective et, encore une fois, la requérante à obtenu un décret en conseil pour approuver cette convention. La requérante a alors demandé à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'article 17 de la *Loi* de déterminer s'il était nécessaire d'obtenir l'approbation par la

Board of Management intervened in the case, took the position that the Labour and Employment Board did not have jurisdiction under s. 17 of the *Act* to interpret the scope of s. 62.

Section 17 of the *Act* did not authorize the Board to consider this matter. The jurisdiction of the Board must be founded upon one of the many sections of the Act which allow parties to bring matters to the Board for determination. Section 17 does not allow the Board to do anything except administer the Act and exercise the powers conferred and duties imposed by the *Act*. Section 17 merely contains a statement of policy designed to be read in conjunction with other sections of the *Act*. The application was dismissed for lack of jurisdiction.

**Board concludes that employee's new position is administrative in nature and should remain within the clerical bargaining unit**

*New Brunswick Union of Public and Private Employees v. New Brunswick (Province) as represented by Board of Management*, PS-009-06, 30 October 2006

In 2004, a provincial employee who had held the position of Examination Administrator within the Clerical and Regulatory Group bargaining unit assumed some of the functions of a retiree, whose position was abolished under a Workplace Adjustment Plan. The employee sought to be reclassified, in the manner of the retiree, as an Industrial Training and Certification Officer II, a position within another bargaining unit. This request was rejected when the Bargaining Classification Committee determined that the employee should be classified as a Training Certification Co-ordinator and remain within the Clerical and Regulatory Group. An examination of the employee's new position revealed that she had assumed mostly clerical functions from the retiree and did not perform his prior technical functions. The employee's union referred the matter to the Board under s. 31 of the *Public Service Labour Relations Act.*

The employer has the right to assign duties to employees and classify positions in order to determine into which occupational category they should be placed. The Board has jurisdiction under s. 31 of the *Act* to determine the bargaining unit into which an employee should fall given his or her duties, job description and classification. In this case the employee assumed new duties, went through an evaluation process and her position was reclassified from Examination Administrator to Training Certificate Co-ordinator. This position, which was administrative rather than technical in

voie d'un décret en conseil pour les nouvelles conventions collectives. Le gouvernement provincial, dont le Conseil de gestion est intervenu dans l'affaire, a adopté comme position que la Commission du travail et de l'emploi n'avait aucune compétence en vertu de l'article 17 de la *Loi* pour interpréter la portée de l'article 62.

L'article 17 de la *Loi* n'autorisait pas la Commission à examiner cette affaire. La compétence la Commission doit reposer sur l'un des nombreux articles de la *Loi* qui autorisent les parties à soumettre des questions à la Commission pour qu'elle tranche. L'article 17 n'autorise la Commission qu'à rien d'autre si ce n'est d'appliquer la *Loi* et d'exercer les pouvoirs conférés et les fonctions imposées par la *Loi*. L'article 17 ne contient qu'un énoncé de principes destiné à être lu en parallèle avec les autres articles de la *Loi*. La demande a été rejetée pour le motif de l'absence de compétence.

**La Commission a conclu que le nouveau poste de l'employée est de nature administrative et devrait rester dans l'unité de négociation des commis.**

*Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick* c. *Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, telle que représentée par le Conseil de gestion*, PS-009-06, le 30 octobre 2006

En 2004, une employée du gouvernement provincial qui occupait le poste d'administrateur des examens au sein de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements assumait certaines des fonctions d'un employé retraité, dont le poste avait été aboli dans le cadre d'un plan d'aménagement des effectifs. Elle a demandé que son poste soit reclassifié, de la même manière que le poste de l'employé retraité, à titre d'agent(e) de la formation et de la certification industrielles II, poste qui se trouve dans une autre unité de négociation. Cette demande a été rejetée lorsque le comité de classification des postes des unités de négociation a déterminé que le poste de l'employée devrait être classifié à titre de coordonnateur de la formation et de la certification et rester dans le groupe des commis aux écritures et aux règlements. Un examen du nouveau poste de l'employée a révélé que cette dernière avait surtout assumé les fonctions de travail de bureau de l'employé retraité et n'avait pas rempli ses fonctions techniques antérieures. Le syndicat de l'employée a renvoyé l'affaire à la Commission en vertu de l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

L'employeur a le droit d'attribuer les fonctions et de classifier les postes afin de déterminer dans quelle catégorie d'occupations ils devraient être placés. La Commission jouit de la compétence en vertu de l'article 31 de la *Loi* pour déterminer l'unité de négociation dans laquelle un employé devrait se trouver, compte tenu de ses fonctions, de sa description de poste et de sa classification. En l'espèce, l'employée assumait de nouvelles fonctions, était passée à travail à travers d'un processus d'évaluation et son poste a été reclassifié d'administrateur des examens à coordonnateur

nature, was properly within the Clerical and Regulatory Group. The union's application to include the employee in the technical bargaining unit was dismissed.

de la formation et de la certification. Ce poste, qui était de nature administrative plutôt que de nature technique, était classé comme il se doit dans le groupe des commis aux écritures et aux règlements. La demande du syndicat visant à inclure l'employée dans l'unité de négociation du personnel technique a été rejetée.

**PENSION BENEFITS ACT**

**Board, in preliminary proceedings under the *Pension Benefits Act*, rules on questions of access to information, recording of proceedings and adequate notice to interested parties**

*Fraser Paper Inc. v. Superintendent of Pensions, and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 29, and Edmundston Retirees Association Inc.*, PA-004-06, 3 August 2006

The applicant employer applied unsuccessfully to the respondent Superintendent of Pensions pursuant to s. 36(1.2) of *General Regulation 95-195* under the *Pension Benefits Act* to reduce the amount of special payments required to liquidate a solvency deficiency in a pension plan. The applicant then requested the Superintendent to refer the adverse decision to the Labour and Employment Board. A number of preliminary matters were raised by the parties prior to commencement of proceedings. An access to information issue arose because the Superintendent had declined to provide a union, which was an interested party, with certain information on the grounds that, under s. 28(1) of the *Act*, the information was not subject to disclosure. The applicant employer raised the issue of whether s. 76(2)(f) of the *Act* indicated that the Board's proceedings ought to be recorded and, finally, the union questioned whether its members had received appropriate notice of the proceedings, as required by s. 36(1.2)(c).

The Board recognized that s. 28(1) of the *Pension Benefits Act* says information filed with the Superintendent is confidential and not subject to disclosure under the *Right to Information Act*, but noted that there was an exception under s. 28(3) for unions which represent members of the pension plan. As for the recording of Board proceedings, although s. 76(2)(f) of the *Act* says the record of the Board shall comprise the evidence recorded, this does not compel the Board to record proceedings for transcription. The Board, as an administrative tribunal, is "master of its own procedure" and, in an earlier decision, concluded that the perceived benefits of establishing a verbatim record were outweighed by detrimental effects, such as the discomfort of non-legal participants. The Labour and Employment Board is a forum for employees, employers and unions, and not a forum for lawyers. The Board's policy was to allow a party on request to arrange for recording, but such a request had not been made in this case. Finally, the Board concluded that the employer had failed to give adequate notice of its intention to apply to the Superintendent to decrease special payments in

**LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION**

**La Commission, dans des procédures préliminaires, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, tranche sur des questions d'accès à l'information, l'enregistrement des procédures et un avis adéquat aux parties intéressées.**

*Fraser Paper Inc.* c. *Le Surintendant des pensions et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 29, et l'Edmundston Retirees Association Inc.*, PA-004-06, le 3 août 2006

L'employeur requérant a présenté une demande sans succès au surintendant des pensions intimé conformément au paragraphe 36(1.2) du *Règlement général 95-195* établi en application de la *Loi sur les prestations de pension* pour réduire le montant des paiements spéciaux exigés afin de liquider un déficit de solvabilité dans un régime de pension. Le requérant a alors demandé au surintendant de renvoyer la décision défavorable à la Commission du travail et de l'emploi. Les parties ont soulevé diverse questions préliminaires avant le début des procédures. Une question liée à l'accès à l'information a été soulevée parce que le surintendant avait refusé de fournir au syndicat, une partie intéressée, certains renseignements pour les motifs que, en vertu du paragraphe 28(1) de la *Loi*, l'information ne peut faire l'objet d'une divulgation. L'employeur requérant a soulevé la question de savoir si l'alinéa 76(2)*f*) de la *Loi* indiquait qu'il fallait enregistrer les procédures de la Commission et, finalement, le syndicat a soulevé la question de savoir si ses membres avaient reçu un avis adéquat des procédures, comme l'exige l'alinéa 36(1.2)*c*).

La Commission a reconnu que le paragraphe 28(1) de la *Loi sur les prestations de pension* indique que l'information déposée auprès du surintendant est confidentielle et ne peut faire l'objet d'une divulgation en vertu de la *Loi sur le droit à l'information*. Cependant, elle a souligné qu'il y avait une exception aux termes du paragraphe 28(3) dans le cas des syndicats qui représentent les membres du régime de pension. Quant à l'enregistrement des procédures de la Commission, même si l'alinéa 76(2)*f*) de la *Loi* établit que le dossier de la Commission doit comprendre la preuve transcrite, cela n'oblige pas la Commission à enregistrer les procédures aux fins de transcription. La Commission, en tant que tribunal administratif, est le [*traduction*] « maître de sa propre procédure » et, dans une décision antérieure, a conclu que les effets défavorables, comme le malaise des a annulé la décision du surintendant, mais a indiqué que l'employeur pouvait présenter une nouvelle demande de réduction.

order to extend the period of time in which to properly fund the pension plan. The employer had sent a memo to persons with an interest in the pension plan which incorrectly indicated that the option of funding the plan over a longer period was a decision for the employer, rather than for the Superintendent. The purpose of adequate notice is to allow interested persons to determine whether they wish to intercede in the employer's application to the Superintendent, but the notice in this case did not fulfill that purpose. Given this lack of adequate notice, the Superintendent was without jurisdiction to consider the employer's request to reduce special payments. The Board vacated the Superintendent's decision but said the employer could reapply for the reduction.

**Superintendent of Pensions has no authority to require employer to deposit special payments in order to register pension plan amendment**

*UPM-Kymmene Miramichi Inc. v. The Superintendent of Pensions*, PA-005-06, 6 December 2006

In July 2005 the employer made an application to the Superintendent of Pensions to register an amendment to its salaried workers pension plan in order to offer early retirement benefits to a certain group of employees. In May 2006 the Superintendent issued a decision refusing to register the proposed amendment unless the employer immediately deposited into the pension fund the full cost of the special early retirement program. The Superintendent made this decision because she had learned through media reports of a possible mill closure and was concerned that such an event could put other plan members at risk of a reduced pension unless the costs of the proposed amendment were fully paid into the fund. The Superintendent relied on common law principles and a fiduciary responsibility under s. 50 of the *Act* which says "a pension plan is trust property for the benefit" of plan members. The employer made a request to the Superintendent under s. 73(1) of the *Pension Benefits Act* to refer to the Labour and Employment Board the decision against registration of the proposed amendment, arguing that the Superintendent had no authority to make such a decision.

Section 13(1)(d) of the *Pension Benefits Act* gives the Superintendent of Pensions the authority to refuse to register a proposed pension plan amendment, if the amendment would cause the plan to cease to comply with the *Act*. In this case, the Superintendent did not rely on s. 13(1)(d) but, rather, invoked trust principles and a fiduciary obligation under s. 50 of the *Act*. However, these principles were not relevant because the evidence showed the employer was acting in good faith for legitimate business purposes. The *Act* did not give the Superintendent the authority to require that the full amount of special payments be deposited at the time of registration. The Board vacated the Superintendent's decision.

**Le surintendant des pensions n'est aucunement habilité à demander à l'employeur de déposer des paiements spéciaux afin d'enregistrer une modification au régime.**

*UPM-Kymmene Miramichi Inc. c. La Surintendante des pensions*, PA-005-06, le 6 décembre 2006

En juillet 2005, l'employeur a présenté une demande à la surintendante des pensions pour enregistrer une modification au régime de pension de ses employés salariés afin d'offrir des prestations de retraite anticipées à un certain groupe d'employés. En mai 2006, la surintendante a rendu une décision refusant d'enregistrer la modification proposée, sauf si l'employeur déposait entièrement au fonds de retraite le montant intégral du programme de retraite anticipée. Elle a pris cette décision parce qu'elle avait été informée par les reportages dans les médias d'une fermeture possible de l'usine et craignait que, à cause d'un tel événement, les autres participants au régime risquent de se retrouver avec une pension réduite, sauf si le montant intégral des coûts de la modification proposée était versé au fonds. La surintendante a invoqué les principes de common law et la responsabilité de fiduciaire en vertu de l'article 50 de la *Loi* qui établit que « le fonds de pension est un bien en fiducie au profit » des bénéficiaires du fonds. L'employeur a présenté une demande à la surintendante en vertu du paragraphe 73(1) de la *Loi sur les prestations de pension* pour renvoyer à la Commission du travail et de l'emploi la décision à l'encontre de l'enregistrement de la modification proposée, soutenant que la surintendante n'était aucunement habilitée à prendre une telle décision.

L'alinéa 13(1)*d*) de la *Loi sur les prestations de pension* confère à la surintendante des pensions le pouvoir de refuser d'enregistrer une modification proposée à un régime de pension, si le régime de pension tel que modifié cesserait d'être conforme à la *Loi*. En l'espèce, la surintendante a invoqué non pas l'alinéa 13(1)*d*) mais plutôt les principes de fiducie et une obligation de fiduciaire en vertu de l'article 50 de la *Loi*. Cependant ces principes ne sont pas pertinents, étant donné que les preuves ont montré que l'employeur agissait de bonne foi pour atteindre un objectif commercial légitime. La *Loi* n'a pas conféré à la surintendante le pouvoir d'exiger que le montant intégral des paiements spéciaux soit déposé à la date de l'enregistrement. La Commission a

*HUMAN RIGHTS ACT*

**Complainant awarded $5,000 in general damages for sexual harassment**

*Hooper v. Dante's Dance Club Inc. and Foriere*, HR-003-05, 16 November 2006

The complainant had been employed for several years at a Saint John bar, but worked only thirty-two hours per week for a net income of less than $200 per week. In late 2002 she was induced by the respondent Foriere to leave that employment to become the head bartender at a dance club he was in the process of constructing. The complainant was to be paid $7.00 per hour for a 40 hour work week, and have her choice of shifts. The complainant began work in the early part of January 2003. The club was still under construction and she was called upon to do painting, carpentry and cleaning. The respondent, when introducing the complainant to contractors, referred to her as the "stripper" and as his "girlfriend". The respondent would also speak to the complainant about personal matters, such as his intimacy with his wife. The complainant's employment ended in early February 2003, after she rejected the respondent's advances. She then brought a complaint of sex discrimination to the Human Rights Commission and the matter was referred to the Labour and Employment Board to act as a Board of Inquiry under s. 20(1) of the *Human Rights Act*.

Section 3(1) of the *New Brunswick Human Rights Act* says that no employer shall discriminate against any person in respect of employment because of sex, while s. 7.1(2) of the *Act* says an employer shall not sexually harass an employee. Sexual harassment may be blatant or subtle, and includes sexual innuendos and propositions for dates or sexual favours. For there to be a finding of sexual harassment, the Board must conclude, on a balance of probabilities, that the behaviour was unwelcome, that it was of a sexual nature, and that it had a detrimental effect on the work environment. In considering allegations of sexual harassment the Board will examine a number of factors including the nature of the allegations, the intensity of the conduct or comment, and any recurrence of unwelcome acts or gestures. In this case, the respondent's conduct in referring to the complainant as a "stripper" and as his "girlfriend", as well as his comments about intimacy with his wife, and his advances, constituted unwelcome behaviour of a sexual nature which was detrimental to the complainant's employment relationship. The complainant had been discriminated against on the basis of sex or sexual harassment. By way of remedy, the Board ordered the respondent to pay the complainant $2,130 for loss of wages (less Employment Insurance benefits) and $5,000 in general damages for loss of dignity and self-respect. He was also ordered to write a letter of apology to the complainant and to attend a human rights program

annulé la décision de la surintendante.

*LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*

**La plaignante reçoit 5 000 $ en dommages-intérêts généraux à la suite de harcèlement sexuel.**

*Hooper c. Dante's Dance Club Inc. et Foriere*, HR-003-05, le 16 novembre 2006

La plaignante avait été à l'emploi d'un bar de Saint John pendant plusieurs années, mais travaillait seulement trente-deux heures par semaine pour un revenu net de moins de 200 $ par semaine. À la fin de 2002, l'intimé Foriere l'a incitée à quitter cet emploi pour devenir la barman en chef au club de danse qu'il était en train de construire. La plaignante devait recevoir 7 $ l'heure pour une semaine de travail de 40 heures, et avoir le choix de ses quarts. Elle a commencé à travailler au début de janvier 2003. Le club était toujours en voie de construction, et elle était appelée à faire de la peinture, de la charpenterie et du nettoyage. L'intimé, au moment de présenter la plaignante aux entrepreneurs, a indiqué qu'elle était [*traduction*] « l'effeuilleuse » et sa [*traduction*] «petite amie ». Il se mettait également à parler d'affaires personnelles à la plaignante, comme ses relations intimes avec son épouse. L'emploi de la plaignante a pris fin au début du mois de février 2003, après qu'elle ait repoussé les avances de l'intimé. Elle a ensuite déposé une plainte de discrimination sexuelle à la Commission des droits de la personne, et l'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi qui serait constituée en commission d'enquête en vertu du paragraphe 20(1) de la *Loi sur les droits de la personne*.

Selon le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, aucun employeur ne doit faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi en raison de son sexe, tandis que le paragraphe 7.1(2) de la *Loi* établit que nul employeur ne peut harceler sexuellement un employé. Le harcèlement sexuel peut être flagrant ou subtil et il comprend des insinuations à caractère sexuel et des propositions de fréquentations ou de faveurs sexuelles. Pour déterminer qu'il y a eu harcèlement sexuel, la Commission doit conclure, selon la prépondérance des probabilités, que le comportement était importun, qu'il était à caractère sexuel et qu'il a eu des effets défavorables sur le milieu de travail. En considérant les allégations de harcèlement sexuel, la Commission examinera divers facteurs, dont la nature des allégations, l'intensité du commentaire ou des remarques, et toute récidive des actes ou des gestes importuns. En l'espèce, le comportement de l'intimé qui a indiqué que la plaignante était une [*traduction*] « effeuilleuse » et sa [*traduction*] « petite amie », de même que ses remarques au sujet de ses relations intimes avec son épouse, et ses avances, constituaient un comportement importun à caractère sexuel qui était défavorable à la relation d'emploi de la plaignante. Cette dernière a fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe ou le harcèlement sexuel. Comme redressement, la Commission a ordonné à l'intimé de payer à la plaignante 2 130 $ pour la perte de salaire

designed specifically to address issues of discrimination on the basis of sexual harassment.

(moins les prestations d'assurance-emploi) et 5 000 $ en dommages-intérêts généraux pour une atteinte à sa dignité et au respect de sa personne. Elle lui a ordonné également d'écrire une lettre d'excuses à la plaignante et de participer à un programme sur les droits de la personne conçu spécifiquement pour traiter des questions de discrimination fondée sur le harcèlement sexuel.

**Complainant awarded $2,000 after being dismissed because of marital status**

**Des dommages-intérêts de 2 000 $ sont accordés au plaignant qui a été licencié à cause de son état matrimonial.**

*Tracey v. 502798 NB Inc. (formerly Melanson's Waste Management Inc.) and McLellan*, HR-009-06, 21 February 2007

*Tracey* c. *502798 NB Inc. (anciennement Melanson's Waste Management Inc.) et McLellan*, HR-009-06, le 21 février 2007

In April 2001 the complainant was hired to be the sales manager for the respondent company, which provided waste management and sanitary services throughout the Maritimes. In early 2002 the complainant began a relationship with the respondent firm's office manager and, by the spring, they were living together. By late summer, the relationship had come to the attention of the owner of the company, the respondent McLellan. He was concerned about the relationship because the office manager was privy to confidential financial information to which the complainant had no right of access, and because she handled information relevant to the calculation of the complainant's performance bonus. The complainant, who was dismissed in mid-September of 2002, brought a complaint to the New Brunswick Human Rights Commission in which he alleged discrimination on the basis of marital status. The matter was referred to the Labour and Employment Board as a Board of Inquiry under s. 20(1)(b) of the *Human Rights Act*.

En avril 2001, le plaignant a été embauché comme responsable des ventes de la compagnie intimée, qui offrait des services de gestion des déchets et d'hygiène à travers les Maritimes. Au début de l'année 2002, il a commencé une relation avec la chef de bureau de la compagnie intimée et, au printemps, ils cohabitaient. À la fin de l'été, la relation a été portée à l'attention du propriétaire de la compagnie, l'intimé McLellan. Il se préoccupait de la relation, car la chef de bureau était au courant de renseignements financiers confidentiels auxquels le plaignant n'avait aucune droit d'accès et qu'elle traitait de l'information ayant trait au calcul de la prime de rendement du plaignant. Ce dernier, qui a été licencié au milieu de septembre 2002, a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dans laquelle il a allégué de la discrimination fondée sur l'état matrimonial. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi constituée en commission d'enquête en vertu de l'alinéa 20(1)*b*) de la *Loi sur les droits de la personne*.

Section 3(1) of the *Human Rights Act* prohibits discrimination by an employer against an employee on the ground of marital status except if, under s. 3(5), any limitation of this right is based upon a bona fide occupational qualification. The complainant and the office manager, whose integrity was never in doubt, held marital status because they lived together as a married couple for the seven months prior to the complainant's dismissal. The complainant had been discriminated against by reason of marital status contrary to s. 3(1) of the *Act* given that he had been dismissed because of his relationship with the office manager. The employer could not rely on the exemption for bona fide occupational qualification. Although he may have believed in good faith that the complainant's dismissal was necessary, there was no necessity for the dismissal and no rationale connection between the dismissal and the employer's confidentiality concerns, given that the office manager was subject to close supervision by the general manager. The respondents were ordered to pay the complainant $2,000 in general damages for loss of dignity and self-respect, to write him a letter of apology and to participate in a one-day Human Rights Commission training course on the duty to accommodate.

Le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de personne* interdit à un employeur d'exercer de la discrimination à l'endroit d'un employé fondée sur l'état matrimonial sauf si, en vertu du paragraphe 3(5), une restriction de ce droit est fondée sur des qualifications professionnelles réellement requises. Le plaignant et la chef de bureau, dont l'intégrité n'avait jamais été mise en doute, avaient un état matrimonial parce qu'ils avaient cohabité comme un couple marié pendant sept mois avant le licenciement du plaignant. Contrairement au paragraphe 3(1) de la *Loi*, le plaignant avait été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial vu qu'il avait été licencié à cause de sa relation avec la chef de bureau. L'employeur ne pouvait pas invoquer d'exemption en raison de qualifications professionnelles réellement requises. Il aurait pu croire de bonne foi que le licenciement du plaignant était nécessaire, cependant il n'y avait aucune raison de procéder au licenciement et aucun lien rationnel entre le licenciement et les préoccupations de l'employeur à l'égard de la confidentialité, vu que la chef de bureau était supervisée de près par le directeur général. La Commission a ordonné aux intimés de verser 2 000 $ en dommages-intérêts généraux au plaignant pour une atteinte à sa dignité et au respect de sa personne, d'écrire une lettre d'excuses et de participer à un cours de formation d'une

journée sur l’obligation de prendre des mesures d’adaptation, offert par la Commission de droits de la personne.

*VIII*

## JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there were a number of Board decisions which gave rise to applications for judicial review before the New Brunswick Court of Queen's Bench. Some proceeded on to the New Brunswick Court of Appeal.

### Court of Appeal upholds Board's certification decision

*Fortis Properties Corporation v. United Steelworkers of America, Local 1-306, and Irving, Angel, and Fisher on behalf of a group of dissenting employees, and New Brunswick Labour and Employment Board, as Intervenor*, S/M/51/05, S/M/60/05, 19 June 2006

**Complaint and Board Decision**: In January 2005, the respondent union filed an application with the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for a group of ninety-four (out of one hundred and seventy) employees at the Delta Hotel in Saint John. Fortis Properties, which operated the hotel, filed a reply in which it raised a question about the description of the bargaining unit, and a group of seventy-two employees filed statements of desire indicating that they had withdrawn their support for the union and now opposed the application for certification. Soon thereafter, the union filed forty-seven employee counter-petitions in support of certification, which created an apparent contradiction in numbers of union support and led to a hearing on the matter of the voluntariness of the statements of desire. The evidence revealed that one of the employees who opposed certification, a pastry chef named Irving, was offered an opportunity to meet with a lawyer. She brought two other employees to the meeting, along with a supervisor who, after asking a few questions of the lawyer, left the meeting early. The lawyer produced a list of employees with their phone numbers, some of which were unpublished. The list was given to Irving who, together with the lawyer, contacted employees to invite them to a subsequent meeting. About twenty employees came to that meeting. They were informed that Irving would look after legal fees but received no response to the question of how the lawyer had come into possession of the employee list. On another occasion, Irving obtained the co-operation of a supervisor to arrange a meeting at which to persuade another employee to oppose the union. At the voluntariness hearing the Board asked Irving about legal fees out of concern that these were being paid by the employer, but she refused to answer these questions after her lawyer stood up and claimed solicitor-client privilege. The Board also questioned Irving about the origin of the employee list but, again, her lawyer raised solicitor-client privilege. The Board reiterated that employee withdrawal of union support would be seen as involuntary if there was the "slightest hint" of employer interference. In this case, the Board concluded that there had

*VIII*

## RECOURS EN RÉVISION

Durant la période visée par le présent rapport, diverses décisions de la Commission ont donné lieu à un recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, et certaines ont été portées en appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

### La Cour d'appel maintient la décision de la Commission sur la demande d'accréditation.

*Fortis Properties Corporation* c. *Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1-306, et Irving, Angel, et Fisher au nombre d'un groupe d'employés dissidents, et Commission du travail et de l'emploi, en qualité d'intervenante*, S/M/51/05, S/M/60/05, le 19 juin 2006

**Plainte et décision de la Commission** : En janvier 2005, le syndicat intimé a déposé une demande auprès de la Commission du travail et de l'emploi afin d'être accrédité comme l'agent négociateur d'un groupe de quatre-vingt quatorze (sur cent soixante-dix) employés au Delta Hotel, à Saint John. Fortis Properties, qui exploitait l'hôtel, a déposé une réponse dans laquelle elle a soulevé une question au sujet de la description de l'unité de négociation, et un groupe de soixante-douze employés ont déposé des déclarations indiquant leur désir de retirer leur soutien au syndicat et leur opposition maintenant à la demande d'accréditation. Peu après, le syndicat a déposé quarante-sept contre-pétitions d'employés à l'appui de l'accréditation, ce qui a créé une contradiction apparente dans le nombre d'employés à l'appui du syndicat et a mené à la tenue d'une audience sur la question sur le caractère volontaire des déclarations d'intention. Les éléments de preuve ont révélé qu'on avait offert la possibilité à l'une des employés qui s'opposait à l'accréditation, une chef pâtissière dénommée Irving, de rencontrer un avocat. Elle a amené deux autres employés à la réunion, avec un superviseur qui, après avoir posé quelques questions à l'avocat, a quitté la réunion avant la fin. L'avocat a produit une liste des employés avec leurs numéros de téléphone, dont certains étaient confidentiels. La liste a été remise à M$^{me}$ Irving qui, avec l'avocat, a communiqué avec les employés pour les inviter à une autre réunion. Une vingtaine d'employés ont assisté à la réunion. Ils ont appris que M$^{me}$ Irving s'occuperait des frais juridiques, mais n'ont reçu aucune réponse à la question visant à déterminer comme l'avocat était entré en possession de la liste d'employés. À une autre occasion, M$^{me}$ Irving a obtenu la collaboration d'un superviseur pour organiser une réunion qui se tiendrait en vue de persuader un autre employé à s'opposer au syndicat. Au cours de l'audience sur le caractère volontaire, la Commission a demandé à M$^{me}$ Irving de fournir des renseignements au sujet des frais juridiques, craignant qu'ils soient payés par l'employeur, mais elle a refusé de répondre à ces questions après que son avocat se soit levé pour invoquer le secret professionnel de l'avocat. La Commission

been employer involvement because a supervisor attended the initial meeting with the lawyer, another supervisor had set up a meeting between Irving and another employee and, given that no evidence was called to explain how the lawyer had obtained the confidential list of employees, it could be inferred that such evidence would not indicate that the statements of desire by dissenting employees had been made voluntarily. The Board discounted the statements of desire as involuntary and certified the union.

a également posé des questions à M^me^ Irving au sujet de l'origine de la liste des employés mais, encore une fois, son avocat a invoqué le secret professionnel de l'avocat. Elle a réitéré qu'on jugerait que le retrait de l'appui des employés au syndicat serait involontaire s'il y avait la « moindre indication » d'ingérence de la part de l'employeur. En l'espèce, la Commission a conclu que l'employeur était intervenu, car un superviseur avait assisté à la réunion initiale avec l'avocat, un autre superviseur avait organisé une rencontre entre M^me^ Irving et un autre employé. De plus, vu qu'on n'avait présenté aucune preuve pour expliquer comment l'avocat avait obtenu la liste confidentielle d'employés, on pourrait en déduire qu'une telle preuve n'indiquerait pas que les déclarations d'intention des employés dissidents avaient été faites volontairement. La Commission a écarté les déclarations d'intention, estimant qu'elles étaient involontaires et a accrédité le syndicat.

**Application for Judicial Review:** A group of sixty-nine dissenting employees, as well as the employer, Fortis Properties, brought applications for judicial review to the New Brunswick Court of Queen's Bench asserting that the Board's certification decision was contrary to the principles of natural justice and procedural fairness.

**Requête en révision :** Un groupe de soixante-neuf employés dissidents, de même que l'employeur, Fortis Properties, ont déposé des requêtes en révision auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick affirmant que la décision de la Commission au sujet de l'accréditation était contraire aux principes de justice naturelle et d'équité de la procédure.

**Court Decisions:** The Court of Queen's Bench (per Glennie J.) allowed the application for judicial view and quashed the Board's certification order. The court concluded that the Board did not follow a consistent practice concerning the rights of dissenting employees to question witnesses as to their union support, and that the failure of the Board to articulate the procedure it would follow so that the parties would know their rights to call, examine and cross-examine witnesses amounted to a breach of the rules of natural justice which justified the quashing of the Board's decision. The court also ruled that the Board should not have drawn an adverse inference against voluntariness on the basis that the dissenting employees declined to waive solicitor-client privilege and require their lawyer to provide an explanation as to the source of the employee list. The requirement for such waiver would effectively destroy an ancient and now fundamental right of private communication between solicitor and client.

**Décision de la Cour :** La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Glennie) a accueilli la requête en révision et a annulé l'ordonnance d'accréditation. La Cour a conclu que la Commission n'avait pas observé une pratique uniforme concernant les droits des employés dissidents d'interroger les témoins au sujet de leur appui au syndicat, et avait omis d'énoncer la procédure qu'elle suivrait afin que les parties connaissent leurs droits d'appeler, d'interroger et de contre-interroger les témoins, ce qui équivalait à un manquement aux principes de justice naturelle et justifiait l'annulation de la décision de la Commission. La Cour a statué également que la Commission n'aurait pas dû tirer d'inférence défavorable au sujet de l'expression de la volonté pour le motif que les employés dissidents avaient refusé de renoncer au secret professionnel de l'avocat et obliger leur avocat d'expliquer la source de la liste des employés. L'exigence relative à une renonciation aurait effectivement détruit un droit ancien et maintenant fondamental de la communication privée entre un avocat et son client.

The union appealed to the New Brunswick Court of Appeal on the primary ground that the judicial review judge had erred by concluding that the Board followed inconsistent practices on voluntariness hearings. The Court of Appeal indicated that the purpose of a voluntariness hearing is to determine whether employee withdrawal of support for a union is tainted by employer or management involvement. The focus of the hearing is directed at whether the affected employees freely exercised their individual right to determine who, if anyone, would bargain on their behalf with the employer. The Board, in an effort to ensure union membership confidentiality, sometimes screened questions posed to witnesses and sometimes supervised the questioning but, in either case, counsel for an interested party was entitled to put questions to witnesses called by the Board.

Le syndicat a interjeté appel auprès de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick en invoquant principalement comme motif que le juge saisi de la requête en révision avait fait erreur en concluant que la Commission avait observé des pratiques inconsistantes relativement aux audiences sur le caractère volontaire. La Cour d'appel a indiqué qu'une audience sur le caractère volontaire visait à déterminer si le retrait de l'appui des employés à un syndicat est entaché par l'intervention de l'employeur ou de la direction. L'audience vise à déterminer si les employés touchés ont exercé librement leur droit individuel d'établir qui, le cas échéant, négocierait en leur nom avec l'employeur. La Commission, dans un effort afin d'assurer la confidentialité de l'adhésion syndicale, a parfois filtré les questions posées aux témoins et a parfois supervisé l'interrogation, mais dans l'un ou l'autre

The Board had not erred by failing to articulate this firmly established practice which was confirmed in Information Bulletins issued by the tribunal. Otherwise, as for the refusal of the dissenting employees to waive solicitor-client privilege, the Court of Appeal ruled that it was not necessary to address this issue. The Board had satisfied itself that members of management had participated in obtaining the statements of desire from dissenting employees and this was enough to ground the conclusion that their withdrawal of union support was not voluntary. The appeal was allowed and the Board's order certifying the union was reinstated.

cas, le conseiller d'une partie intéressée avait le droit de poser des questions aux témoins appelés par la Commission. La Commission n'a pas fait erreur en omettant de formuler sa pratique fermement établie, qui a été confirmé dans les bulletins d'information diffusés par le tribunal. Par ailleurs, quant au refus des employés dissidents de renoncer au secret professionnel de l'avocat, la Cour d'appel a statué qu'il n'était pas nécessaire de traiter de la question. La Commission s'est assurée que les membres de la direction avaient participé en obtenant des déclarations d'intention de la part des employés dissidents, ce qui était suffisant pour conclure que le retrait de leur appui au syndicat n'était pas volontaire. L'appel a été accueilli, et l'ordonnance de la Commission accréditant le syndicat a été rétablie.

**Court of Queen's Bench declines to hear employer's untimely application for judicial review**

**La Cour du Banc de la Reine refuse d'entendre la requête en révision que l'employeur a déposée en dehors des délais prescrits.**

*B & N Hospitalities Inc., carrying on business as Le Château Bathurst v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P*, B/M/90/05, 17 November 2006

*B & N Hospitalities Inc., faisant affaire sous la raison sociale Le Château Bathurst* c. *L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P*, B/M/90/05, le 17 novembre 2006

**Complaint and Board Decision**: The applicant owned and operated Le Château Bathurst, a hotel whose employees were represented by the respondent union. In the course of a prolonged and difficult strike, the Labour and Employment Board issued an interim order which directed the employer to refrain from expressing derogatory views about the union. The employer gave a newspaper interview which prompted the union to complain to the Board that its order had been violated. The Board conducted a show cause hearing on 14 September 2005 and concluded that its order had been violated. On 5 October 2005 the Board filed the order with the Court of Queen's Bench for enforcement purposes.

**Plainte et décision de la Commission** : Le requérant possédait et exploitait Le Château Bathurst, un hôtel dont les employés étaient représentés par le syndicat intimé. Au cours d'une grève longue et difficile, la Commission du travail et de l'emploi a délivré une ordonnance provisoire qui enjoignait l'employeur à s'abstenir d'exprimer des propos dérogatoires au sujet du syndicat. L'employeur a donné une entrevue à un journal qui a amené le syndicat à se plaindre à la Commission qu'il y avait eu violation de son ordonnance. La Commission a tenu une audience de justification le 14 septembre 2005 et a conclu qu'il y avait eu violation de son ordonnance. Le 5 octobre 2005, elle a déposé l'ordonnance auprès de la Cour du Banc de la Reine aux fins d'application.

**Application for Judicial Review:** On 23 December 2005 the employer filed an application for judicial review in the New Brunswick Court of Queen's Bench on several grounds, including that the Board's order was inconsistent with the right to freedom of expression under s. 2 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms.*

**Requête en révision :** Le 23 décembre 2005, l'employeur a déposé une requête en révision auprès de la Cour du Banc de la Reine fondée sur plusieurs motifs, dont le fait que l'ordonnance de la Commission soit incompatible avec le droit à la liberté d'expression aux termes de l'article de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

**Court Decision:** The Court of Queen's Bench (per Léger J.) concluded that the employer's application should be dismissed as untimely. Under Rule 69.03 of the Rules of Court of New Brunswick, an application for judicial review must be brought within three months of tribunal's decision, in this instance the decision of 14 September, although the Court has the discretion, in a proper case, to extend the time period. In this case, the applicant failed to bring a separate motion for an extension of time and it provided no evidence to explain the delay or to justify an extension. Moreover, the affidavit in support of the application, which should have been confined to material facts, contained irrelevant information and evidence inappropriate for use on an application for judicial review. The Court declined to allow

**Décision de la Cour :** La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Léger) a conclu que la requête de l'employeur devrait être rejetée, vu qu'elle avait été déposée en dehors des délais prescrits. En vertu de la règle 69.03 des Règles de procédure du Nouveau-Brunswick, une requête en révision doit être déposée dans les trois mois suivant la décision du tribunal, en l'espèce, la décision du 14 septembre, bien que la Cour jouissede la discrétion, dans une cause indiquée de prolonger le délai. En l'espèce, le requérant a omis de déposer une motion séparée de prolongation du délai et n'a présenté aucune preuve pour expliquer le retard ou pour justifier une prolongation. En outre, l'affidavit à l'appui de la requête, qui aurait dû se limiter aux faits importants, contenait des renseignements

an extension of time and dismissed the application.

non pertinents et des éléments de preuve qui ne pouvaient être utilisés dans une requête en révision. La Cour a refusé de prolonger le délai et a rejeté la requête.

**Court of Appeal concludes that the Labour and Employment Board correctly interpreted a provision of the *Pension Benefits Act* relating to the authority of the Superintendent of Pensions**

**La Cour d'appel conclue que la Commission du travail et de l'emploi a interprété correctement une disposition de la *Loi sur les prestations de pension* concernant le pouvoir du surintendant des pensions.**

*Amalgamated Transit Union, Local 1182 v. Saint John (City), Saint John (City) Pension Board and New Brunswick (Superintendent of Pensions)*, 181/04/CA, 22 June 2006

*Le Syndicat uni du transport, section locale 1182 c. La Ville de Saint John, la Commission du régime de retraite de la Ville de Saint John et Nouveau-Brunswick (Surintendant des pensions)*, 181/04/CA, le 22 juin 2006

**Complaint and Board Decision**: The appellant union was the bargaining agent for employees of the Saint John Transit Commission. These employees had no pension plan, although employees of the City of Saint John were members of a pension plan. In an effort to address this perceived inequity, the union applied to the Superintendent of Pensions under s. 29 of the *Pension Benefits Act* for a determination as to whether transit union members were City employees and, therefore, eligible for membership in the City's pension plan. The Superintendent took the position that he did not have authority under s. 29 of the *Act* to rule on the employment status issue. The matter was referred to the Labour and Employment Board which held that the authority of the Superintendent to determine employment status was necessarily incidental to his jurisdiction under s. 29 to determine whether individuals belonged to a class of employees for whom a pension plan had been established.

**Plainte et décision de la Commission** : Le syndicat appelant était l'agent négociateur des employés de la Saint John Transit Commission. Ces employés n'avaient aucun régime de pension, bien que les employés de la Ville de Saint John participent à un régime de pension. Afin d'éliminer cette impression d'inégalité, le syndicat a présenté une demande au surintendant des pensions en vertu de l'article 29 de la *Loi sur les prestations de pension* afin que soit déterminé si les membres du syndicat du transport étaient des employés de la Ville et donc, admissibles à participer au régime de pension de la Ville. Le surintendant a adopté comme position qu'il n'était pas habilité en vertu de l'article 29 de la *Loi* à trancher une question relative au statut d'emploi. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi qui a soutenu que le pouvoir du surintendant de déterminer le statut d'emploi accompagnait nécessairement sa compétence en vertu de l'article 29 de déterminer si les personnes appartenaient à une catégorie d'employés pour laquelle un régime de pension avait été établi.

**Application for Judicial Review:** The City of Saint John, the City of Saint John Pension Board and the Superintendent of Pensions applied to the New Brunswick Court of Queen's Bench for judicial review of the Labour and Employment Board's decision.

**Requête en révision :** La Ville de Saint John, la commission des pensions de la Ville de Saint John et le surintendant des pensions ont déposé une requête en révision de la décision de la Commission du travail et de l'emploi auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick.

**Court Decisions:** A judge of the Court of Queen's Bench allowed the application for judicial review and quashed the decision of the Board saying that the Legislature did not intend to give the Superintendent the implied authority to rule on employment status issues under the *Pension Benefits Act* because the Superintendent lacked the expertise necessary to form an opinion on this legal matter.

**Décision de la Cour :** Un juge de la Cour du Banc de la Reine a accueilli la requête en révision et a annulé la décision de la Commission affirmant que le législateur n'avait pas eu l'intention de conférer au surintendant le pouvoir implicite de trancher des questions liées au statut d'emploi en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* parce que le surintendant ne possédait pas l'expertise nécessaire pour se former une opinion sur cette question de droit.

The case was appealed to the New Brunswick Court of Appeal which reversed this decision. A majority of the Court of Appeal, using a pragmatic and functional approach, determined that the standard of judicial review was one of reasonableness. Although the Labour and Employment Board does not have special expertise regarding pensions, there is a full privative clause in s. 97(1) of the *Pension Benefits Act* which gives the Board exclusive jurisdiction over all matters of fact and law and ensures that fundamental issues are dealt with by the tribunal, rather than the courts, thereby avoiding the possible bifurcation of the

L'affaire a été soumise en appel à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick qui a renversé la décision. Une majorité des juges de la Cour d'appel, à l'aide d'une approche pragmatique et fonctionnelle, ont déterminé que la norme de contrôle judiciaire était celle du caractère raisonnable. La Commission du travail et de l'emploi ne possède pas d'expertise particulière au sujet des pensions. Cependant, il y a une clause privative intégrale au paragraphe 97(1) de la *Loi sur les prestations de pension* qui confère à la Commission une compétence exclusive sur toutes les questions de fait et de droit et qui assure que les questions fondamentales sont

administrative decision-making process. The Court of Appeal concluded that it was not unreasonable for the Board to interpret s. 29 of the *Act* as giving the Superintendent an implied power to decide whether the transit union workers were employees eligible to be covered by the City of Saint John's pension plan. The appeal was allowed and the matter was remitted to the Superintendent of Pensions for a determination.

traitées par le tribunal, plutôt que par les cours, évitant ainsi la bifurcation possible du processus décisionnel administratif. La Cour d'appel a conclu qu'il n'était pas déraisonnable que la Commission interprète que l'article 29 de la *Loi* confère au surintendant un pouvoir implicite de déterminer si les travailleurs membres du syndicat des transports sont des employés admissibles qui seront couverts par le régime de pension de la Ville de Saint John. L'appel a été accueilli, et la question a été renvoyée au surintendant des pensions aux fins de détermination.

**Court of Appeal provides guidance for the application of the "bona fide pension plan" defence in s. 3(6)(a) of the *Human Rights Act***

**La Cour d'appel donne une orientation relative à l'application de la défense fondée sur un « régime de pension effectif » à l'alinéa 3(6)*a*) de la *Loi sur les droits de la personne***

*New Brunswick Human Rights Commission v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*, 97/05/CA, 20 July 2006

*La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* c. *Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*, 97/05/CA, le 20 juillet 2006

*Complaint and Board Decision*: ***On 1 June 2004, an employee of the respondent Potash Corporation of Saskatchewan turned sixty-five years of age at which time he was compelled to retire under the terms of his employer's pension plan. Several months earlier, in anticipation of his pending retirement, the employee filed a complaint with the appellant New Brunswick Human Rights Commission asserting that his employer's mandatory retirement policy constituted discrimination on the basis of age under s. 3(1) of the* New Brunswick Human Rights Act*. The employer relied on s. 3(6)(a) of the* Act *which provides an exception for discrimination on the basis of age for termination in accordance with "the terms and conditions of any* bona fide *retirement or pension plan". The Commission referred the matter to the Labour and Employment Board which appointed its Chair to sit as a Board of Inquiry. The parties agreed that, prior to a hearing on the merits, the Board of Inquiry should rule on the preliminary question of "What criteria must be met to make a finding that a pension plan is a* bona fide *pension plan such as to satisfy the requirement of s. 3(6)?" The Board concluded that it was bound by a three part test which the Supreme Court of Canada gave in the 1999* Meiorin case *as to the proper interpretation of an exemption for discrimination based on a* bona fide *occupational requirement. The Board was of the view that this test, although developed within the context of a* bona fide *occupational requirement, could be used to interpret the meaning of a* bona fide *retirement or pension plan.***

*Plainte et décision de la Commission* ***: Le 1er juin 2004, un employé de l'intimée, la Potash Corporation of Saskatchewan, a atteint l'âge de soixante-cinq ans et a dû prendre sa retraite conformément aux conditions du régime de pension de son employeur. Plusieurs mois plus tôt, en vue de sa retraite imminente, l'employé a déposé une plainte auprès de l'appelante, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, affirmant que la politique sur la retraite obligatoire de son employeur constituait de la discrimination fondée sur l'âge en vertu du paragraphe 3(1) de la* Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. L'employeur a invoqué l'alinéa 3(6)*a*) de la* Loi *qui prévoit une exception relative à la discrimination fondée sur l'âge pour la cessation d'emploi conformément aux « modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif ». La Commission a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi qui a siégé en tant que commission d'enquête. Les parties ont convenu que, avant l'audition du fond de l'affaire, la commission d'enquête devrait statuer sur la question préliminaire suivante : « À quels critères faut-il satisfaire pour déterminer qu'un régime de pension est un régime de pension effectif [*bona fide*] de manière à satisfaire à l'exigence du paragraphe 3(6)? » La Commission a conclu qu'elle était liée par un critère en trois étapes formulé en 1999 par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt* Meiorin *au sujet de l'interprétation appropriée de l'exemption aux règles en matière de discrimination qui est fondée sur une exigence professionnelle justifiée. La Commission était d'avis que ce critère, même s'il a été élaboré dans le contexte d'une exigence professionnelle justifiée, pouvait être utilisé pour interpréter le sens d'un régime de retraite ou de pension effectif.***

*Application for Judicial Review:* ***The employer brought an application for judicial review to determine whether the Board had adopted the appropriate test for interpreting the meaning of* bona fide *retirement or pension plan under s. 3(6)(a) of the* Human Rights Act.**

*Requête en révision :* ***L'employeur a déposé une requête en révision pour déterminer si la Commission avait adopté le critère approprié en interprétant le sens de l'expression « un régime de retraite ou de pension effectif » utilisée à l'alinéa 3(6)*a*) de la* Loi sur les droits de la personne.**

*Court Decisions:* ***The Court of Queen's Bench (per Russell J.) allowed the application for judicial view. The court remarked that the*** **Meiorin** ***test applied to the interpretation of a*** **bona fide** ***occupational qualification which related to an individual, whereas the question of the*** **bona fides** ***of a pension scheme relates to a group where individual characteristics may be subordinated to group requirements. Otherwise, there had been ample judicial analysis of the words*** **bona fide** ***pension scheme based on the test developed by the Supreme Court of Canada in the*** **Zurich Insurance** ***case which was designed to ensure that exceptions to protection against discrimination would be narrowly construed. The court declared that the Board's decision was incorrect and directed that it reconsider the appropriate test for the interpretation of s. 3(6)(a) of the*** **Act** ***in accordance with the court's decision. The matter was appealed by the Human Rights Commission to the New Brunswick Court of Appeal.***

***The Court of Appeal recognized that the matter involved two interpretative questions for which the standard of review was correctness. The first question was whether the interpretation of*** **bona fide** ***pension plan in s. 3(6)(a) of the*** **Act** ***should incorporate the*** **bona fide** ***occupational qualification (BFOQ) test set out by the Supreme Court of Canada in the*** **Meiorin** ***case under which an employer would have to show that compelled retirement was consistent with occupational requirements. The court concluded that the review judge had decided correctly that the section did not include a BFOQ test, given that the legislature had already included such a test under s. 3(5) of the*** **Act.** ***Section 3(6)(a) of the*** **Act** ***was intended to displace the BFOQ test with one which required employers to justify mandatory retirement pursuant to a*** **bona fide** ***pension plan. The second interpretative question, raised by the respondent's cross-appeal, was whether, when relying on the*** **bona fide** ***pension plan defence in s. 3(6)(a) of the*** **Act,** ***an employer was required to meet the reasonableness test as outlined by the Supreme Court of Canada in the*** **Zurich Insurance** ***case. Here, the Court of Appeal concluded that the review judge had erred because reasonableness was a component of the BFOQ which the court had already indicated did not apply to the defence of*** **bona fide** ***pension plan. The appeal was dismissed, the cross-appeal was allowed and the matter was remitted to the Board of Inquiry for resolution in accordance with the court's reasons.***

*Court of Appeal concludes that school custodians do not provide an essential service which would preclude them from participating in a strike*

**Canadian Union of Public Employees, Local 1253 v. New Brunswick (Province) as represented by Board of**

*Décision de la Cour :* ***La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Russell) a accueilli la requête en révision. La Cour a signalé que le critère de l'arrêt*** **Meiorin** ***s'appliquait à l'interprétation d'une qualification professionnelle requise, qui se rattache à une personne, alors que la question de la justification d'un régime de pension se rattache à un groupe dans lequel les caractéristiques individuelles peuvent être subordonnées aux exigences du groupe. Par ailleurs, les mots « régime de pension effectif » ont fait l'objet d'analyses judiciaires étendues fondées sur le critère élaboré par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt*** **Zurich Insurance,** ***critère conçu pour imposer une interprétation restrictive des exceptions aux protections contre la discrimination. La Cour a déclaré que la décision de la Commission était incorrecte et lui a prescrit de réexaminer conformément à la décision de la Cour le critère approprié d'interprétation de l'alinéa 3(6)*** **a)** ***de la*** **Loi** ***La Commission des droits de la personne a interjeté appel de l'affaire auprès de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.***

***La Cour d'appel a reconnu que l'affaire faisait intervenir deux questions d'interprétation pour lesquelles la norme de contrôle était le bien-fondé. La première question était de savoir si l'interprétation d'un régime de retraite ou de pension effectif à l'alinéa 3(6)*** **a)** ***de la*** **Loi** ***devrait incorporer le critère d'une exigence professionnelle justifiée formulé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt*** **Meiorin** ***qui oblige l'employeur à montrer qu'une retraite obligatoire est conforme aux exigences professionnelles. La Cour a conclu que le juge saisi de la requête en révision avait déterminé correctement que l'article n'incluait pas de critère relatif à une exigence professionnelle justifiée, vu que le législateur l'avait déjà inclus au paragraphe 3(5) de la*** **Loi.** ***L'alinéa 3(6)*** **a)** ***de la*** **Loi** ***visait à remplacer le critère d'une exigence professionnelle justifiée par un critère qui obligeait les employeurs à justifier la retraite obligatoire conformément à un régime de retraite ou de pension effectif. La deuxième question d'interprétation, soulevée par l'appel incident de l'intimé, était de savoir, si on invoquait une défense fondée sur un régime de retraite ou de pension effectif prévu à l'alinéa 3(6)*** **a)** ***de la*** **Loi,** ***un employeur devait satisfaire au critère du caractère raisonnable énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt*** **Zurich Insurance.** ***En l'espèce, la Cour d'appel a conclu que le juge saisi de la requête en révision avait fait erreur, car le caractère raisonnable était une composante de l'exigence professionnelle justifiée qui, selon ce que la Cour avait déjà indiqué, ne s'appliquait pas à la défense d'un régime de retraite ou de pension effectif. L'appel a été rejeté, l'appel incident a été accueilli et l'affaire a été renvoyée à la commission d'enquête pour qu'elle tranche conformément aux motifs de la Cour.***

*La Cour d'appel conclue que les concierges des écoles n'offrent pas un service essentiel, ce qui les empêcherait de participer à une grève.*

**Management*, 29/06/CA, 19 October 2006***

*Complaint and Board Decision**: The Province of New Brunswick applied to the Labour and Employment Board under s. 43.1 of the* **Public Service Labour Relations Act** *for a determination as to whether the services of public school custodians were essential in the interest of the health, safety and security of the public, such that these civil servants should be precluded from participating in a lawful strike. The custodians cleaned and disinfected school floors, walls, drinking fountains, waste baskets, toilets, sinks, urinals and showers. The Board noted that the* **Education Act** *obliges a child to attend school from the age of five, surmised that in the event of a strike a school would likely stay open, and designated the positions as essential on the premise that, in the absence of custodians, a school could rapidly become a health hazard.*

**Application for Judicial Review:** The union took exception to the Board's conclusion that the custodial positions should be designated as essential and brought an application for judicial review which was directed to be heard by the New Brunswick Court of Appeal.

**Court Decision:** The Court of Appeal acknowledged that the applicable standard of review was that of patent unreasonableness and concluded that the Board's decision failed to meet this most deferential standard, for three reasons. First, the Board assumed that, because there is no obligation on schools to close during a strike and because students are entitled to an education, the schools would likely remain open if the custodians went on strike. However, there is no legal obligation on schools to remain open and, realistically, if custodians were to go on strike the schools would likely close. Accordingly, the strike would pose no threat to the health, safety or security of the students, staff and teachers. Second, the Board relied on its earlier decisions concerning teacher assistants and student attendants to support the assumption that the schools would remain open during a strike, but this reliance was misplaced because there was a difference in the duties of custodians as compared to other employees, as well as a difference in the impact a strike would have on students. Finally, the Board erred by focusing on the broad question of whether custodians perform duties that impact on public health, rather than the narrow question required by s. 43.1 of the *Public Service Labour Relations Act* which relates to the ultimate effect the withdrawal of custodial services would have on matters of public health, safety and security. The application for judicial review was allowed and the matter remitted to the Board on the understanding that the school custodians in question do not perform an essential service within the meaning of s. 43.1 of the *Act*.

**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253 *c.* Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, telle que représentée par le Conseil de gestion*, 29/06/CA, le 19 octobre 2006***

*Plainte et décision de la Commission* ***: Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a demandé à la Commission du travail et de l'emploi, conformément au paragraphe 43.1(5) de la*** **Loi relative aux relations de travail dans les services publics*****, de décider si les services des concierges des écoles publiques étaient essentiels dans l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public, ce qui empêcherait ces fonctionnaires de participer à une grève légale. Les concierges nettoyaient et désinfectaient les planchers, les murs, les fontaines, les poubelles, les toilettes, les éviers, les urinoirs et les douches. La Commission a signalé que la*** **Loi sur l'éducation** ***oblige un enfant à fréquenter l'école à partir de cinq ans et que, en cas de grève, une école continuerait probablement d'être ouverte, et a désigné les postes comme étant essentiels pour le motif que, en l'absence de concierges, une école deviendrait rapidement un risque pour la santé.***

**Requête en révision :** Le syndicat s'est opposé à la conclusion de la Commission voulant que les postes des concierges doivent être désignés des postes essentiels et a déposé une requête en révision devant être entendue par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

**Décision de la Cour :** La Cour d'appel a reconnu que la norme de contrôle applicable était celle du caractère déraisonnable manifeste et a conclu que la décision de la Commission avait omis de satisfaire à cette norme la plus rigoureuse pour trois motifs. Premièrement, la Commission a assumé que, vu que les écoles ne sont pas obligées de fermer durant une grève et que les élèves ont droit à une éducation, les écoles demeureraient probablement ouvertes si les concierges allaient en grève. Cependant, les écoles ne sont aucunement obligées par la loi de demeurer ouvertes et, en réalité, si les concierges devaient aller en grève, les écoles fermeraient probablement. Donc, la grève ne poserait aucune menace à la santé, à la sûreté ou à la sécurité des élèves, du personnel et des enseignants. Deuxièmement, la Commission s'est appuyée sur ses décisions précédentes concernant les aides-enseignants et les préposés aux élèves pour appuyer l'hypothèse voulant que les écoles restent ouvertes durant une grève. Cependant, elle s'est appuyée sur la mauvaise hypothèse parce qu'il y a une différence dans les répercussions qu'une grève aurait sur les élèves. Finalement, la Commission a fait erreur en se concentrant sur la grande question de savoir si les concierges accomplissent des fonctions qui ont des répercussions sur la santé du public, au lieu de la question restreinte, comme l'exige l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations du travail dans les services publics*, qui se rattache à l'effet ultime que le retrait des services des concierges auraient sur les questions de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public. La requête en révision a été accueillie et l'affaire a été renvoyée à la Commission, en étant entendu que les concierges d'écoles en question

n'accomplissent pas un service essentiel au sens de l'article 43.1 de la *Loi*.

**Court of Queen's Bench quashes Board's training order**

*New Brunswick (Board of Management) v. New Brunswick Teachers' Assn.*, F/M/34/06, 18 January 2007

**Complaint and Board Decision**: In 1985 an adjudicator determined that the employer Province of New Brunswick had violated a collective agreement by failing to make a reasonable effort to replace teachers on the second and third days of their absences. In 2005 the New Brunswick Teachers' Association brought a complaint to the Labour and Employment Board under s. 19(1)(c) of the *Public Service Labour Relations Act* alleging that the employer had failed to give effect to this decision by not replacing resource teachers when they were absent. The Board agreed that the employer had failed to give effect to the 1985 arbitral decision and ordered the employer to develop a pool of resource teachers qualified to deal with the special needs of exceptional students.

**Application for Judicial Review:** The employer brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench primarily on the basis that the Board had gone too far in ordering the employer to train replacement teachers.

**Court Decision:** The Court of Queen's Bench (per Russell J.) adopted the pragmatic and functional approach to determine that the appropriate standard of review was whether the Board's decision was patently unreasonable. The court noted that under s. 19(1)(c) of the *Act* the Board's jurisdiction was limited to determining whether the decision of the adjudicator had been implemented. Here, the Board made such a determination but then went on to order the employer to train replacement teachers. The Board had no authority to make the training order which the court quashed as being patently unreasonable.

**La Cour du Banc de la Reine casse une ordonnance de formation de la Commission**

*Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion) c. New Brunswick Teachers' Assn.*, F/M/34/06, 18 janvier 2007

**Plainte et décision de la Commission :** En 1985, un arbitre a statué que l'employeur, la province du Nouveau-Brunswick, avait enfreint une convention collective en omettant de faire un effort raisonnable pour remplacer des enseignants les deuxième et troisième jours de leur absence. En 2005, la New Brunswick Teachers' Association a déposé une plainte à la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'alinéa 19(1)*c)* de la *Loi sur les relations de travail dans les services publics*, alléguant que l'employeur a omis de donner suite à cette décision en ne remplaçant pas des enseignants-ressources lors de leur absence. La Commission admet que l'employeur a omis de donner suite à la décision arbitrale de 1985 et elle lui a ordonné de constituer un groupe d'enseignants-ressources qualifiés pour traiter les besoins spéciaux des élèves exceptionnels.

**Demande de révision judiciaire** : L'employeur a déposé, à la Cour du Banc de la Reine, une demande de révision judiciaire sur le motif que la Commission est allée trop loin en lui ordonnant de former les enseignants suppléants.

**Décision de la Cour :** La Cour du Banc de la Reine (par le juge Russell J.) a adopté l'approche pragmatique et fonctionnelle en vue d'établir la norme appropriée pour examiner si la décision de la Commission était manifestement déraisonnable. La Cour a mentionné qu'en vertu de l'alinéa 19(1)*c)* de la *Loi*, la compétence de la Commission était limitée à établir si la décision de l'arbitre avait été exécutée. Dans le cas présent, c'est ce que la Commission a fait, mais elle a aussi ordonné à l'employeur de former les enseignants suppléants. La Commission n'avait aucune autorité de donner l'ordonnance de formation, ordonnance que la Cour a cassée, la jugeant déraisonnable.

# IX

**SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD**

**TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION**

***Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles***

April 1, 2006 - March 31, 2007/1 avril 2006 au 31 mars 2007

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/Demande d'accréditation | 5 | 25 | 30 | 9 | 2 | 11 | 22 | 8 |
| Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Right of Access/Demande de droit d'accès | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation | 1 | 2 | 3 | 2 | -- | 1 | 3 | -- |
| Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat) | -- | 5 | 5 | 5 | -- | -- | 5 | -- |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise) | -- | 5 | 5 | 3 | -- | 1 | 4 | 1 |
| Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out | -- | 1 | 1 | -- | -- | -- | 0 | 1 |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite | 1 | 1 | 2 | -- | -- | 1 | 1 | 1 |
| Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131) | 4 | 4 | 8 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 |

*Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*
continued/continu

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier | -- | 1 | 1 | -- | -- | -- | 0 | 1 |
| Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable | 11 | 10 | 21 | 4 | 4 | 6 | 14 | 7 |
| Referral of a Complaint by the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107) | 5 | 2 | 7 | 3 | -- | 3 | 6 | 1 |
| Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une distribution des tâches | 1 | 1 | 2 | -- | 1 | -- | 1 | 1 |
| Application for Accreditation/demande d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel | - | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Reference Concerning a Strike or Lockout/Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| **TOTALS** | **28** | **57** | **85** | **27** | **8** | **24** | **59** | **26** |

*Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

**April 1, 2006-March 31, 2007/1 avril 2006 au 31 mars 2007**

| **Matter/Cause** | **Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente** | **Matters Filed/ Causes présentées** | **Total** | **Disposition of matters/ Traitement des causes** | | | Total Matters **Disposed/ Causes traitées** | **Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **Granted/ Accordée** | **Dismissed/ Rejetée** | **Withdrawn/ Retirée** | | |
| Application for Certification/Demande d'accréditation | 1 | -- | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels) | 2 | 2 | 4 | 2 | -- | 1 | 3 | 1 |
| Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19 | 2 | 2 | 4 | 1 | -- | 2 | 3 | 1 |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31 | -- | 1 | 1 | -- | 1 | -- | 1 | -- |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

***Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics***
continued/continu

| **Matter/Cause** | **Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente** | **Matters Filed/ Causes présentées** | **Total** | **Disposition of matters/ Traitement des causes** | | | Total Matters **Disposed/ Causes traitées** | **Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **Granted/ Accordée** | **Dismissed/ Rejetée** | **Withdrawn/ Retirée** | | |
| Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage | -- | 2 | 2 | 2 | -- | -- | 2 | -- |
| Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1) | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | 1 | -- |
| Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of Conciliator Officer/Demande de nomination d'un conciliateur | -- | 3 | 3 | 3 | -- | -- | 3 | -- |
| Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | 1 | -- |
| Application pursuant to s. 17/Demande en vertu de l'article 17 | -- | 1 | 1 | -- | 1 | -- | 1 | -- |
| Application for Reconsideration (s. 23)/Demande de reconsidération (art. 23) | 2 | 1 | 3 | -- | -- | -- | 0 | 3 |
| Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1) | -- | 2 | 2 | 2 | -- | -- | 2 | -- |
| Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70) | -- | 3 | 3 | 3 | -- | -- | 3 | -- |
| Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| **TOTALS** | **7** | **19** | **26** | **15** | **2** | **4** | **21** | **5** |

*Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi*

**April 1, 2006- March 31, 2007/1 avril 2006 au 31 mars 2007**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | *Affirmed/* Confirmée | *Settled/* Réglée | *Vacated/* Annulée | *Varied/* Modifiée | *Withdrawn/* Retirée | | |
| Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi | 8 | 34 | 42 | 6 | 18 | 1 | 2 | 2 | 29 | 13 |
| Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | -- | 2 | -- | 5 | -- |
| Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8) | -- | 1 | 1 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 1 |
| Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75) | 3 | 5 | 8 | -- | 4 | -- | -- | 2 | 6 | 2 |
| **TOTALS** | **13** | **43** | **56** | **7** | **24** | **1** | **4** | **4** | **40** | **16** |

*Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*

**April 1, 2006 - March 31, 2007/1 avril 2006 au 31 mars 2007**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ *Confirmée* | Vacated/ *Annulée* | Varied/ *Modifiée* | Remitted back *for further* Investigation/ Renvoyer pour Complément d'enquête | Withdrawn/ *Retirée* | | |
| Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2) | -- | 8 | 8 | 2 | 2 | -- | -- | -- | 4 | 4 |
| Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1) | 1 | 1 | 2 | -- | -- | -- | -- | 2 | 2 | -- |
| **TOTALS** | **1** | **9** | **10** | **2** | **2** | **--** | **--** | **2** | **6** | **4** |

*Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*

**April 1, 2006 - March 31, 2007/1 avril 2006 au 31 mars 2007**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Réglée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b) | 9 | 8 | 17 | 2 | -- | -- | 7 | 9 | 8 |
| **TOTALS** | **9** | **8** | **17** | **2** | **--** | **--** | **7** | **9** | **8** |