

Labour and
Employment
Board

Commission du
travail et de
l'emploi

Annual Report
2012-2013

Rapport annuel
2012-2013



To the Honourable Graydon Nicholas
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 1, 2012 to March 31, 2013.

Respectfully submitted,



Danny Soucy
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

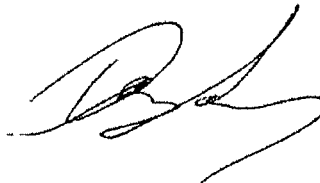
À l'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.

Le ministre de l'Éducation postsecondaire,
de la Formation et du Travail



Danny Soucy

To the Honourable Danny Soucy
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

Sir:

I have the honour to submit the Eighteenth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2012 to March 31, 2013 as required by Section 14 of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,



Robert D. Breen, Q.C.
Chairperson

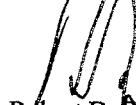
À l'honorable Danny Soucy
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la
Formation et du Travail

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le dix-huitième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, conformément à l'article 14 de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le Président



Robert D. Breen, c.r.



TABLE OF CONTENTS

I.	Introduction	5
II.	Mission Statement	9
III.	Message from the Chairperson.	10
IV.	Composition of the Board.....	12
V.	Organizational Chart	13
VI.	Administration and Budget	14
VII.	Summary of Sample Cases.....	18
VIII.	Summary Tables of Matters dealt with, by statute.....	27

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction.....	5
II.	Énoncé de mission	9
III.	Message du président.....	10
IV.	Composition de la Commission	12
V.	Organigramme	13
VI.	Administration et Budget ...	14
VII.	Sommaires d'exemples de causes	18
VIII.	Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi	27



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*. Since December 2001, the Board is responsible for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*, and in July 2008, the Board was given responsibility over a complaints procedure in the *Public Interest Disclosure Act*. Since May 2009, the Board is also responsible for the administration of the *Essential Services in Nursing Homes Act*, and since April 2010, it is responsible for appointing arbitrators pursuant to the *Pay Equity Act*, 2009.

The 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. La Commission du travail et de l'emploi s'acquitte donc des tâches et des fonctions que lui confère la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*, et depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Depuis décembre 2001, la Commission est chargée de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et en juillet 2008, elle a reçu le mandat de s'occuper d'une procédure relative aux plaintes prévue dans la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*. Depuis mai 2009, la Commission applique également la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* et depuis avril 2010, elle est chargée de nommer des arbitres conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

La Commission se compose 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 24 collective agreements affecting over 39,000 employees in the New Brunswick public sector.

With the *Essential Services in Nursing Homes Act*, the Board administers an essential services scheme similar to that outlined in the *Public Service Labour Relations Act*, but which applies to unionized private sector nursing home employees, excluding registered nurses.

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

énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

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

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 24 conventions collectives qui touchent plus de 39 000 employés dans le secteur public du Nouveau Brunswick.

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

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

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.

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. Until recently, if a settlement could not be negotiated, the Human Rights Commission could 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 and since 1996, the Minister could 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. During the reporting year, the *Human Rights Act* was amended; as a result, the Commission now refers all matters requiring a Board of Inquiry directly to the Labour and Employment Board.

The *Public Interest Disclosure Act* is generally administered by the Conflict of Interest Commissioner appointed under the *Members' Conflict of Interest Act*. However, where an employee or former employee alleges that a reprisal has been taken against him or her relating to a disclosure under the *Public Interest Disclosure Act*, such complaint is filed with the Board, who may appoint an adjudicator to deal with the complaint.

Under the *Pay Equity Act, 2009*, the Board is responsible for appointing arbitrators, upon application, to deal with matters in dispute relating to the implementation of pay equity in the public sector.

With the exception of the *Public Interest Disclosure Act* and the *Pay Equity Act, 2009*, 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 an

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*.

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. Jusqu'à récemment, s'il était impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne pouvait 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, et depuis 1996, le ministre pouvait confier de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui devait alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision. Au cours de l'année visée par le présent rapport, la *Loi sur les droits de la personne* a été modifiée de façon que la Commission renvoie maintenant toutes les affaires nécessitant une commission d'enquête directement à la Commission du travail et de l'emploi.

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* est généralement appliquée par le commissaire aux conflits d'intérêts nommés en application de la *Loi sur les conflits d'intérêts des députés et des membres du Conseil exécutif*. Toutefois, lorsqu'un employé ou ancien employé allègue avoir été victime de représailles relativement à une divulgation conforme à la *Loi sur les divulgations dans l'intérêt public*, la plainte est déposée auprès de la Commission, qui peut nommer un arbitre pour trancher la question.

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

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

unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

outrepasse 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 nine (9) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Fisheries Bargaining Act* and the *Essential Services in Nursing Homes Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed 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 to the Board for determination through a formal hearing process.
- ✓ Administer the process relating to complaints of reprisals made pursuant to the *Public Interest Disclosure Act*, and appoint adjudicators where appropriate to hold hearings and render written decisions.
- ✓ Appoint arbitrators, pursuant to the *Pay Equity Act, 2009*, to deal with matters in dispute relating to the implementation of pay equity in the public sector.
- ✓ 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 neuf (9) lois qui lui confèrent sa compétence :

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

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 18th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2012 to March 31, 2013.

The Labour and Employment Board is established by virtue of the *Labour and Employment Board Act* and is mandated legislative authority to administer and adjudicate matters under the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act*, the *Human Rights Act*, the *Fisheries Bargaining Act*, and the *Essential Services in Nursing Homes Act*. The Board also exercises a complaint administration and adjudicative appointment jurisdiction under the *Public Interest Disclosure Act*, and an arbitral appointment jurisdiction under the *Pay Equity Act, 2009*.

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 107, down from 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 for determination by the Board, resulting in 65 days of hearing. The Board's system of pre-hearing conferences has continued to result in a 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 97 matters. In so doing there were 18 written decisions released by the Board.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, where the Board, in addition to its adjudicative function, is charged with authority for collective bargaining, designations, deadlocks, strikes and lockouts, the Board entertained a number of requests, including the appointment of one Commissioner and one Conciliation Board under the *Act*.

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 several years, the number of hearings conducted by three member panels has steadily declined. The decision as to whether or not to appoint a panel rests in the office of the Chairperson and various criteria are

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 18^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 107, soit une baisse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions par la Commission, pour un total de 65 jours d'audition. Le système de la Commission de conférences préparatoires a encore permis de régler intégralement 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'exercice, la Commission a réglé 97 cas, dont 18 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dont en plus de sa fonction d'arbitrage, elle tire sa compétence pour la négociation collective, les désignations, les impasses, les grèves et les lockouts, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, y compris la nomination d'un commissionnaire et une commission de conciliation, conformément à la *loi*.

Les auditions devant la Commission sont 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. Au cours des dernières années, le nombre d'auditions menées par des comités de trois membres a constamment diminué. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont pris en compte. Toutefois, dans toute

considered. However, in any matter in which a party specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will normally accede to the request.

The Board in all cases seeks to ensure that the use of its pre-hearing resolution and case management processes are maximized, hearing days are kept to a minimum, hearings are conducted in a balanced and efficient manner, and decisions are issued in a timely way.

The Board, in the fall of 2012, held its Annual Meeting in Fredericton of the whole Board, giving all members an opportunity to address new and outstanding issues that regularly arise before the Board, and to hear updates on the Board's ongoing initiatives, including the case management system, the Board's ongoing emphasis on labour resolution processes, and a discussion on the Board caseload and budget.

In addition to its ongoing Consultation Committees, the Board has established an Advisory Committee comprised of legal representatives on behalf of management and labour. The mandate of this Committee, expected to meet with the Board Chair and the Board's Legal Officer yearly, is to act as a resource to and from the Board regarding (1) Board practices; (2) Board Policies and Rules; and (3) Board Practice Directives.

As Chair, I remain active as a speaker and guest lecturer in law courses, as well as taking a leadership role in national labour board and regional adjudicative board conferences.

In closing, I want to take this opportunity to express my continuing appreciation to all members of the Board, as well as our administrative and professional staff, for their dedication and service.

Robert D. Breen, Q.C.
Chairperson

affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à une telle demande.

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

À l'automne 2012, la Commission a tenu son assemblée annuelle à l'intention de tous ses membres à Fredericton. Ces derniers ont pu : se pencher sur les nouvelles questions ainsi que celles en suspens qui sont présentées régulièrement à la Commission; obtenir des comptes rendus sur les initiatives en cours, y compris le système de gestion de cas; mettre l'accent sur les processus de règlement des différends reliés au travail; tenir une discussion sur le nombre de cas de la Commission et de son budget.

En plus de ses comités permanents de consultation, la Commission a créé un comité consultatif composé de représentants juridiques de la direction et des employés. Le comité, qui est appelé à rencontrer le président de la Commission et la conseillère juridique de la Commission au moins une fois par année, a comme mandat d'agir en tant que ressource pour la Commission relativement aux consultations et à la rétroaction au sujet (1) des pratiques de la Commission; (2) des politiques et des règles de la Commission et (3) des lignes de conduite de la Commission.

En tant que président, je continue à agir comme conférencier et chargé de cours invité pour des cours de droit, et à jouer un rôle de premier plan dans les conférences nationales des relations de travail et des conférences régionales d'arbitrage.

En terminant, je remercie les membres de la Commission, ainsi que le personnel administratif et professionnel, pour leur dévouement et leur service.

Le président,

Robert D. Breen, c.r.

IV

Composition of the Labour and Employment Board

Chairperson – Robert D. Breen, Q.C.
Alternate Chairperson – Geoffrey L. Bladon

Vice-Chairpersons

Brian D. Bruce, Q.C. (Fredericton)
Annie Daneault (Grand Falls)
Jean-François Carrier (Edmundston)*
Donald MacLean (Moncton)
Robert L. Kenny, Q.C. (Fredericton)
John McEvoy, Q.C. (Fredericton)
Danielle Renée Haché (Lamèque)**

Members representing Employer interests

Stephen Beatteay (Saint John)
Gloria Clark (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Ginette Ellis (Bathurst)
Doug Homer (Fredericton)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Bob Sleva (Saint John)

Members representing Employee interests

Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Marie-Ange Losier (Beresford)
Ken Smith (Miramichi Road)
Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet / Sophie Noël ***

Administrative Staff

Cathy Mansfield
Joyce Duffy
Debbie Allain

*Jean François Carrier was appointed effective November 21, 2012 for a term of three years.

**Danielle Renée Haché replaces Robert L. Kenny, Q.C. effective February 6, 2013 for a term of three years.

***Sophie Noël replaces Chantal Gionet effective July 9, 2012.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

Président – Robert D. Breen, c.r.
Président Suppléant – Geoffrey L. Bladon

Vice-Président(e)s

Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)
Annie Daneault (Grand Sault)
Jean-François Carrier (Edmundston)*
Donald MacLean (Moncton)
Robert L. Kenny, c.r. (Fredericton)
John McEvoy, c.r. (Fredericton)
Danielle Renée Haché (Lamèque)**

Membres représentant les intérêts des employeurs

Stephen Beatteay (Saint John)
Gloria Clark (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Ginette Ellis (Bathurst)
Doug Homer (Fredericton)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Bob Sleva (Saint John)

Membres représentant les intérêts des salarié(e)s

Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Marie-Ange Losier (Beresford)
Ken Smith (Miramichi Road)
Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet / Sophie Noël***

Personnel administratif

Cathy Mansfield
Joyce Duffy
Debbie Allain

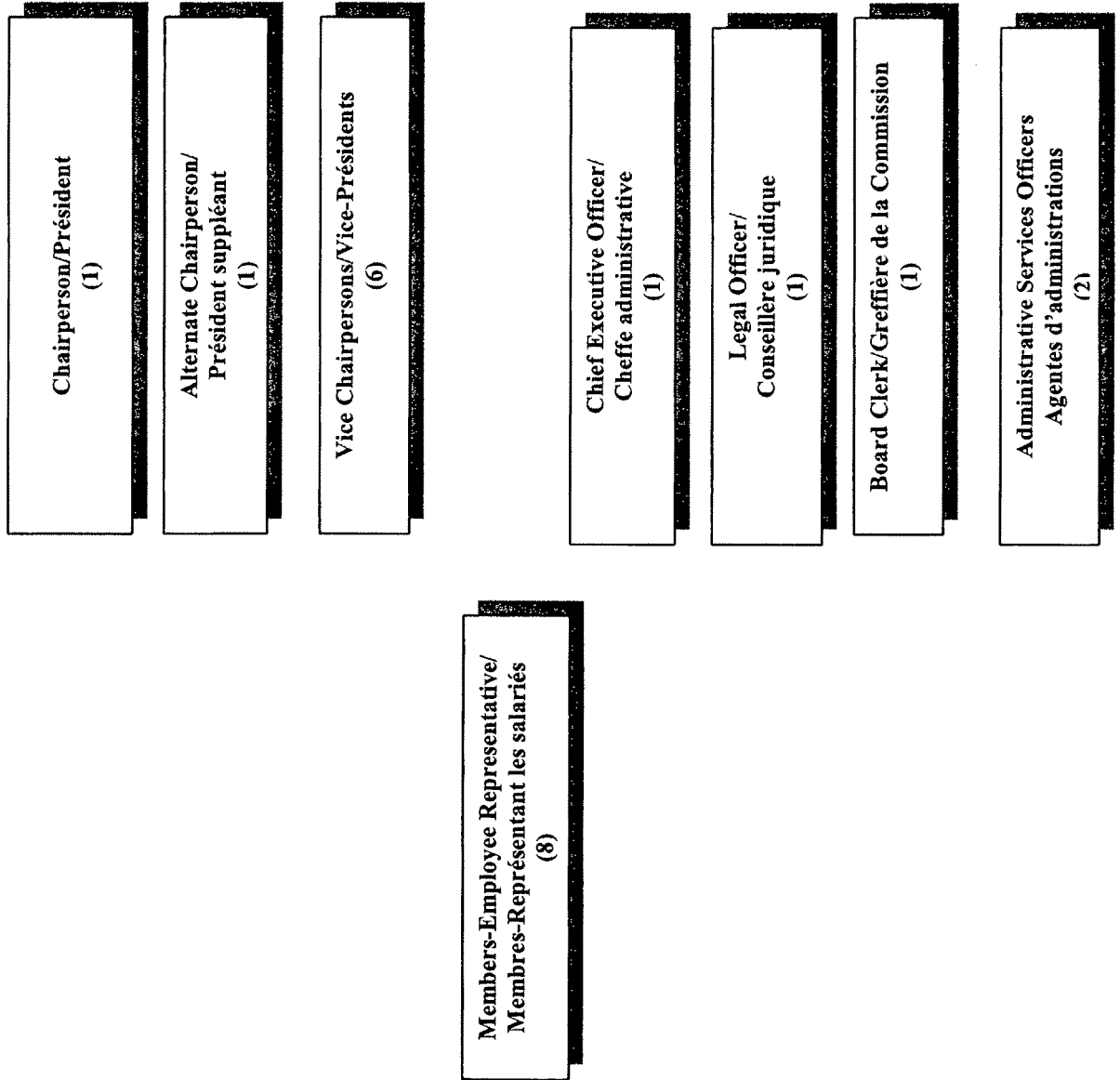
*Jean François Carrier, est nommé pour un mandat de trois ans à compter du 21 novembre 2012.

**Danielle Renée Haché a remplacé Robert L. Kenny, c.r., pour un mandat de trois ans à compter du 6 février 2013.

***Sophie Noël a remplacé Chantal Gionet à compter du 9 juillet 2012.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



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.

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 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.

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.

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 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.

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 were six (6) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of three (3) of those matters 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 53 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 59 matters pending from the previous fiscal year (2010-2011); 118 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 177 matters; and 133 matters were disposed of. There remain 44 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 36.

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 six (6) conférences préparatoires menant à la résolution de trois (3) des différends sans la nécessité d'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 53 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-neuf causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2010-2011) et 118 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 177 causes. La Commission en ayant réglé 133 pendant l'année, 44 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 36.

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal year/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 disposed/nombre des causes traitées	# matters pending at the end of this fiscal year/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
<i>Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles</i>	21	52	40	9	57	16
<i>Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	7	25	6	3	17	15
<i>Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi</i>	5	22	11	4	18	9
<i>Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension</i>	0	1	2	2	1	0
<i>Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne</i>	4	6	5	0	4	6
<i>Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Pay Equity Act, 2009/Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Essential Services in Nursing Home Act/ Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	1	1	1	0	0	2
TOTAL	38	107	65	18	97	48

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
65	0	65

Budget 2011-2012

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier	543,000	509,928
4 Other Services/ Autres Services Operational Costs/ Frais de fonctionnement	65,100	(80,658)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnement	7,800	(9,877)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	100	(2,021)

Total

616,000

602,484

VII

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

Patrick Evans v. 502795 N.B. Ltd. doing business as Look & Tel Auto, ES-005-12, 3 August 2012

Board considers evidence to determine whether employee quit or was dismissed

An employee filed a complaint against his former employer because he had not received two weeks notice or two weeks pay in lieu of notice after his employment was terminated, contrary to section 37 of the *Act*. The issue to be determined by the Board here was whether or not the employee was entitled to receive pay in lieu of notice after his employer informed him that his job was no longer available following a sick leave. The employer argued that the employee had failed to report to work in a timely manner once his sick leave had expired.

The Board considered whether the employee's actions could be considered a quit or whether he was dismissed. According to established case law, an employee must show a clear intention to quit and must demonstrate that intention in a direct manner so that a reasonable person would believe those actions to be a manifestation of that intent. Based on the evidence here, there was confusion on the part of both the employee and employer as to the employee's expected date of return, and the specific date of return was not discussed when the employee had presented his medical note to the employer. The Board found that the employer did not make sufficient efforts to contact the employee and clear up his employment status before terminating him. The Order of the Director was therefore confirmed and wages representing payment in lieu of notice were due.

Andrei Master Tailor Ltd. v. Director of Employment Standards, ES-019-12, 14 December 2012

Board considers dual criteria for exemption from paying minimum overtime wage rates under the *Act*

VII

RÉSUMÉ DE DÉCISIONS TYPES

Cette section présente 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

Patrick Evans c. 502795 N.B. Ltd. faisant affaire sous le nom de Look & Tel Auto, ES-005-12, 3 août 2012

La Commission examine la preuve pour déterminer si l'employé a démissionné ou a été licencié

Un employé a déposé une plainte contre son ancien employeur parce qu'il n'avait pas reçu deux semaines de préavis ou d'une indemnité de préavis correspondant à deux semaines de salaire à la suite de la cessation de son emploi, contrairement à l'article 37 de la *Loi*. Il s'agissait ici pour la Commission de déterminer si l'employé avait droit à une indemnité tenant lieu de préavis après avoir été informé par son employeur que son emploi n'était plus disponible à la suite d'un congé de maladie. L'employeur soutenait que l'employé ne s'était pas présenté au travail en temps opportun à la fin de son congé de maladie.

La Commission a examiné si les actions de l'employé pouvaient être considérées comme une démission ou s'il avait été licencié. D'après la jurisprudence, l'employé doit montrer clairement son intention de démissionner et le démontrer de façon directe de sorte qu'une personne raisonnable aurait le sentiment que les actions de l'employé sont l'expression de cette intention. D'après la preuve présentée dans cette affaire, il existait une certaine confusion de la part de l'employé et de l'employeur quant à la date de retour prévue de l'employé et il n'avait pas été question de la date de retour précise quand l'employé avait présenté son certificat médical à l'employeur. La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas fait d'efforts suffisants pour communiquer avec l'employé afin de clarifier son statut d'emploi avant de mettre fin à son emploi. L'ordonnance du Directeur a par conséquent été confirmée et du salaire représentant un paiement tenant lieu de préavis était dû à l'employé.

Andrei Master Tailor Ltd. c. Directeur des normes d'emploi, ES-019-12, 14 décembre 2012

La Commission examine le double critère à satisfaire pour bénéficier d'une exemption de paiement du taux de salaire minimum pour le temps supplémentaire en vertu de la *Loi*

The Applicant Employer filed with the Director of Employment Standards a request for an exemption pursuant to subsection 8(1) of the *Employment Standards Act* to be relieved of the requirement to pay the minimum overtime hourly wage rate for work performed in addition to the regular forty-four hours per week. The Director of Employment Standards referred the request to the Board for determination. The Employer operates a tailoring business and employs several foreign workers from Romania for whom the owner has made arrangements for temporary resident status through Citizenship and Immigration Canada. These employees cannot work for other employers during the term of their work permits and according to the Employer, would like to work extra hours. The Employer claimed that given its narrow profit margins, it could not afford to meet the minimum time-and-a-half overtime rate requirements set by the Minimum Wage Regulation under the *Act*.

The Board stated in its decision that in order for it to grant the requested exemption, it must be satisfied that the criteria set out ss. 8(1) of the *Act* have been met, namely that there is "special hardship" and a "compensatory advantage". The Board found that the evidence did not establish that the business could not be sustained by following the minimum overtime requirements – no financial projections or any financial documents in support of the Employer's position were called into evidence. Finally, the Board was not satisfied that employees received other benefits or advantages that could be viewed as reasonable compensation for the sacrifice of minimum overtime wage protection afforded by the legislation. Consequently, as the *Act*'s dual criteria had not been met, the request was denied.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2418 v. Roussel Volkswagen, IR-066-11, 24 April 2012

Board considers factors indicative of a successor business

The Trade Union applied to the Labour and Employment Board seeking a Declaration that MCF Roussel Ltd. ("Roussel VW") was the successor to Checkpoint GMC Pontiac Buick Ltd. ("Checkpoint") and thus was bound by the collective agreement negotiated between the Trade Union and Checkpoint.

L'employeur requérant a déposé auprès du Directeur des normes d'emploi une demande d'exemption conformément au paragraphe 8(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*. En effet, l'employeur voulait être libéré de l'obligation de payer le taux de salaire horaire minimum pour le travail effectué en plus des 44 heures régulières par semaine. Le Directeur des normes d'emploi a transmis la demande à la Commission pour jugement. L'employeur offre des services de tailleurs et emploie plusieurs travailleurs étrangers provenant de la Roumanie pour lesquels le propriétaire de l'entreprise a pris des dispositions auprès de Citoyenneté et Immigration Canada pour qu'ils obtiennent le statut de résident temporaire. Ces employés ne peuvent pas travailler pour d'autres employeurs pendant la durée de leur permis de travail et aimeraient, d'après l'employeur, faire des heures supplémentaires. Compte tenu de ses marges de profit restreintes, l'employeur a affirmé qu'il ne pouvait pas se permettre de payer le salaire minimum à taux et demi fixé pour le temps supplémentaire par le *Règlement sur le salaire minimum* pris en application de la *Loi*.

Dans sa décision, la Commission a déclaré que pour qu'elle accorde l'exemption demandée, elle doit être convaincue que les critères énoncés au paragraphe 8(1) de la *Loi* sont respectés, notamment l'existence de « difficultés particulières » et un « avantage d'indemnisation ». La Commission a conclu que la preuve n'a pas établi que l'employeur ne pourrait pas maintenir l'entreprise s'il respectait l'exigence du taux minimum établi pour le temps supplémentaire – ni prévisions financières ni documents financiers n'ont été présentés en preuve à l'appui de la position de l'employeur. Enfin, la Commission n'était pas convaincue que les employés recevaient d'autres prestations ou avantages qui pouvaient être considérés comme une indemnité raisonnable du sacrifice de la protection du salaire minimum pour le temps supplémentaire accordée par les dispositions législatives. Par conséquent, comme le double critère prévu dans la *Loi* n'était pas respecté, la demande a été rejetée.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2418 c. Roussel Volkswagen, IR-066-11, 24 avril 2012

La Commission examine les indices de l'existence d'une entreprise successeur

Le syndicat a présenté à la Commission du travail et de l'emploi une demande de déclaration voulant que MCF Roussel Ltd. (« Roussel VW ») soit le successeur de Checkpoint GMC Pontiac Buick Ltd. (« Checkpoint ») et soit lié, par conséquent, par la convention collective négociée entre le syndicat et Checkpoint.

Checkpoint operated a GMC dealership in Miramichi, New Brunswick, until its closure in September 2009, after which some employees were laid off or terminated. From October 2009 until October 2010, the property was used for the sale and servicing of used cars until its closure and termination of the remaining employees in December 2010. Checkpoint vacated the property and transferred most of the equipment and tools to the owner's other dealership. Roussel VW signed a 24 month lease with the owner of the property in April 2011 which included access to some car servicing equipment that was left behind. Roussel VW began its operation in October 2011. Roussel VW had no contact or contract with the owner of the property other than for purposes of the lease. The Board had to determine whether there had been a transfer from Checkpoint to Roussel VW and if so, what had been transferred.

The Board found that a car dealership operating out of the same premises as a former car dealership using some of the same basic tools does not necessarily fall under the definition of a successor business under the *Act* and that there was no evidence of a disposition within the broad definition of sale as set out in the seminal case *Re Metropolitan Parking Inc.* Further, the Board considered various factors indicative of the continuation of a business under a new name, such as continuity of management, good will, a transfer of assets including tools, a transfer of employees, logos or trademarks, customers lists, and existing contracts, and found that none of those indicators were present here. The tools which came with the building were of limited value and incidental to the building. Finally, the Board found that there were no operational elements of Checkpoint to be found in Roussel VW and that there had not been a transfer of a "fundamental economic vehicle". The Application was therefore dismissed.

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. APM Construction Services Inc., IR-001-12, 24 April 2012

Board considers the distinction between labourers and carpenters and the test to determine the true employer

The Applicant Trade Union filed an Application seeking certification as bargaining agent for a unit of employees of APM Construction Services Inc. ("APM") who perform labourers' work. In its Reply, APM stated that they did not employ labourers. The work in dispute involved the construction of an apartment complex. The employees worked for APM but were paid by a company called Steelmark. The

Checkpoint a exploité une concession GMC à Miramichi, au Nouveau-Brunswick, jusqu'à la fermeture de l'établissement en septembre 2009, après quoi des employés ont été mis à pied ou licenciés. Entre octobre 2009 et octobre 2010, l'établissement a servi à la vente et à l'entretien de voitures usagées jusqu'à sa fermeture et au licenciement du reste des employés en décembre 2010. Checkpoint a quitté les lieux et a transféré la plupart du matériel et des outils à l'autre établissement concessionnaire du propriétaire. Roussel VW a signé un bail de 24 mois avec le propriétaire des biens en avril 2011, bail qui prévoyait l'accès à du matériel d'entretien de voitures qui avait été laissé sur place. Roussel VW a commencé à exercer ses activités en octobre 2011 et n'avait aucun contact ni aucun contrat avec le propriétaire des biens à d'autres fins que celles du bail. La Commission devait déterminer s'il y avait eu transfert de Checkpoint à Roussel VW et, le cas échéant, ce qui avait été transféré.

La Commission a conclu qu'un concessionnaire d'automobiles qui exerce ses activités au même endroit qu'un ancien concessionnaire d'automobiles et utilise quelques-uns des mêmes outils de base ne tombe pas nécessairement sous la définition d'une entreprise successeur au sens de la *Loi* et qu'il n'y avait aucune preuve d'une cession dans la définition générale de « vente » énoncée dans l'arrêt de principe concernant *Metropolitan Parking Inc.* Par ailleurs, la Commission a examiné différents indices de la poursuite d'une entreprise sous un nouveau nom tels que la continuité de gestion, de l'achalandage, un transfert d'actifs dont des outils, un transfert d'employés, de logos ou marques de commerce, de listes de clients et de contrats existants, et a conclu qu'aucun de ces indices n'était présent dans cette affaire. Les outils qui faisaient partie de la vente du bâtiment avaient une valeur restreinte et étaient accessoires au bâtiment. Enfin, la Commission a conclu que Roussel VW ne comportait aucun élément opérationnel de Checkpoint et qu'il n'y avait pas eu transfert d'un « instrument économique fondamental ». Par conséquent, la demande a été rejetée.

Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, section locale 900 c. APM Construction Services Inc., IR-001-12, 24 avril 2012

La Commission examine la distinction entre journalistes et charpentiers ainsi que les critères servant à déterminer le véritable employeur

Le syndicat requérant a déposé une demande d'accréditation comme agent négociateur d'une unité d'employés d'APM Construction Services Inc. (« APM »), qui effectuent un travail de journalier. Dans sa réponse, APM a déclaré qu'elle n'employait pas de journalistes. Les travaux en litige comportaient la construction d'un ensemble d'habitations. Les employés travaillaient pour

Board had to determine the nature of the work done by the employees on the date of application (labourer or carpenter) and who the true employer was.

The evidence indicated that there was some overlap in carpenters' and labourers' work being performed by the affected employees on the date of application, as is common on construction sites. The Board therefore needed to determine each employee's prime function on the relevant date. The Board looked at the work done by the employees for the majority of the time on the date of application, and having regard to the characteristics of labourers as described in its previous decisions, such as no or limited ability to read plans, bringing no tools of their own other than a tape and hammer, and cutting and measuring under the supervision of a carpenter, determined that the primary function of the affected employees and the work performed on the date of application fell within the scope of the labourers' trade. Based on the evidence presented, the Board also found that a working foreman should be included in the bargaining unit as the evidence demonstrated that his prime function was that of a labourer and his limited disciplinary powers were merely incidental and did not justify his exclusion. Finally the Board found that, based on the test set out by the Ontario Board in *York Condominiums*, and applied by this Board, the evidence established that APM was the true employer because it had the most meaningful impact on the employees' working lives. Even though Steelmark paid the employees, it had no other connection to the employees and no presence on the construction site. Based on the membership evidence filed, the Board ordered the taking of a representation vote.

Saint John Police Civilian Employees Association v. Saint John Board of Police Commissioners, IR-068-11, 1 June 2012

Board determines appropriateness of carving out smaller bargaining unit from existing unit

The Saint John Police Civilian Employees Association ("Association") filed an Application for Certification to represent a unit of civilian employees working at the Public Safety Communications Centre and already represented by CUPE, Local 486 ("CUPE") in a larger bargaining unit. In its Reply, CUPE claimed that these employees should not be carved out of an already functional unit and that a community of interest in an all-civilian employee unit continues to exist and should not be interfered with.

APM, mais étaient payés par une entreprise portant le nom de Steelmark. La Commission devait établir la nature du travail effectué par les employés à la date de la demande (travail de journalier ou de charpentier) et quelle entreprise était le véritable employeur.

La preuve indiquait l'existence d'un certain chevauchement entre le travail de charpentier et celui de journalier qu'effectuaient les employés concernés à la date de la demande, une situation que l'on rencontre couramment sur les chantiers de construction. Par conséquent, la Commission devait établir la fonction première de chaque employé à la date pertinente. Après avoir examiné le travail effectué par les employés pendant la majeure partie du temps à la date de la demande et compte tenu des caractéristiques des journaliers décrites dans ses décisions antérieures, comme la capacité nulle ou limitée de lire des plans, le fait de ne pas travailler avec ses propres outils sauf un ruban à mesurer et un marteau ainsi que le fait de couper et de mesurer sous la supervision d'un charpentier, la Commission a établi que la fonction première des employés concernés et le travail effectué à la date de la demande relevaient du métier de journalier. En se fondant sur la preuve présentée, la Commission a également conclu qu'un contremaître adjoint devrait faire partie de l'unité de négociation, car la preuve démontrait que sa fonction première était celle d'un journalier et que ses pouvoirs disciplinaires restreints étaient purement accessoires et ne justifiaient pas son exclusion de l'unité de négociation. Enfin, la Commission a conclu, d'après les critères établis par la Commission de l'Ontario dans l'affaire *York Condominiums*, et qu'elle-même a appliqués, que la preuve établissait qu'APM était le véritable employeur parce qu'il avait l'incidence la plus sérieuse sur la vie professionnelle des employés. Même si Steelmark payait les employés, elle n'avait aucun autre lien avec ceux-ci et n'avait aucune présence sur le chantier de construction. En se fondant sur la preuve d'adhésion déposée, la Commission a ordonné qu'il soit procédé à un vote de représentation.

Saint John Police Civilian Employees Association c. Bureau des commissaires de la police de Saint John, IR-068-11, 1^{er} juin 2012

La Commission détermine le bien-fondé du retranchement d'une petite unité d'une unité existante

La Saint John Police Civilian Employees Association (« Association ») a déposé une demande d'accréditation pour représenter une unité d'employés civils qui travaillent au Centre des communications de la sécurité publique et qui sont déjà représentés par le SCFP, section locale 486 (« SCFP ») dans une plus grande unité de négociation. Dans sa réponse, le SCFP a soutenu qu'on ne devrait pas retrancher ces employés d'une unité qui est déjà fonctionnelle; de plus, il continue d'exister une communauté d'intérêts dans une unité composée

The Board recognized that the onus of establishing the appropriateness of a bargaining unit falls on the applicant Association. Further, the Board summarized the framework for analysis applicable in circumstances where there is an incumbent trade union already in place for an existing unit of employees; *i.e.*, that there must be clear and cogent reasons for finding some other unit to be appropriate, and that its mandate is to seek to establish viable structures for ongoing collective bargaining. Finally, the Board acknowledged the presumption against the disruption of existing patterns of collective bargaining in the absence of compelling or substantial serious reasons calling for the fragmentation of an existing unit. Based on the evidence presented, the Board was not convinced that there were compelling reasons to change the status quo even though the Association was claiming that the employees in the unit applied for were dissatisfied with the representation by CUPE. Also, there were no particulars of any alleged wrongdoings by the incumbent trade union. The Board dismissed the Application.

Wittingham et al. v. United Association of Journeymen of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 213, IR-019-12, 6 June 2012

Board rules that Applicants have not made a *prima facie* case for termination of bargaining rights as they were improperly hired by Employer

The Applicants were employed by ServFirst Corp., c.o.b. as Campbell's Plumbing and Heating ("Campbell") and sought a Declaration Terminating Bargaining Rights of the Respondent Trade Union pursuant to ss. 23(2) of the *Act*. The issue to be determined by the Board was whether the Applicants had standing to file this Application; in other words, whether or not the Applicants fell within the definition of "employees in the bargaining unit" as described in the applicable statutory provisions.

Having reviewed representations made by the parties, the Board determined that the Applicant employees were not in the bargaining unit defined in the collective agreement. In reaching that conclusion, the Board adopted the analysis of the Ontario Board in the *April Waterproofing Ltd.* decision wherein the Board stated that to be considered employees, they must have been hired in accordance with the provisions of the collective agreement. Here, there were undisputed assertions made that Campbell refused to abide by the terms of the collective agreement to which it was a party, that the Applicants were not members of the Respondent Trade Union, and that they were hired by Campbell contrary to the terms of the collective agreement. Allowing the Application to succeed would permit persons improperly hired to extinguish the rights of those who

uniquement d'employés civils et on doit s'abstenir d'y toucher.

La Commission a reconnu qu'il incombe à l'Association requérante d'établir l'habilité d'une unité à négocier collectivement. Par ailleurs, la Commission a résumé le cadre d'analyse qui s'applique dans les situations où une unité existante d'employés est déjà représentée par un syndicat, c'est-à-dire qu'il doit y avoir des motifs clairs et convaincants pour conclure à la compétence d'une autre unité et que son mandat doit viser à établir des structures viables aux fins des négociations collectives. Enfin, la Commission a reconnu la présomption contre la perturbation des modèles existants de négociation collective en l'absence de motifs convaincants ou réels et sérieux de morceler une unité existante. La preuve présentée n'a pas convaincu la Commission qu'il y avait des motifs convaincants de modifier la situation actuelle même si l'Association soutenait que les employés de l'unité visée par la demande étaient insatisfaits de la représentation par le SCFP. De plus, il n'y avait aucune mention d'actes fautifs allégués de la part du syndicat en place. La Commission a rejeté la demande.

Wittingham et autres c. Association unie des compagnons de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 213, IR-019-12, 6 juin 2012

La Commission conclut que les requérants n'ont pas présenté une preuve *prima facie* en faveur de la résiliation des droits de négociation parce qu'ils avaient été embauchés d'une façon irrégulière par l'employeur

Les requérants étaient employés par ServFirst Corp., entreprise faisant affaire sous la raison sociale Campbell's Plumbing and Heating (« Campbell »), et demandaient une déclaration portant résiliation des droits de négociation du syndicat intimé conformément au paragraphe 23(2) de la *Loi*. La Commission devait établir si les requérants avaient qualité pour déposer cette demande, c'est-à-dire s'ils relevaient de la définition de « salariés de l'unité de négociation » selon la description donnée dans les dispositions législatives applicables.

Après avoir examiné les représentations faites par les parties, la Commission a déterminé que les employés requérants ne faisaient pas partie de l'unité de négociation définie dans la convention collective. Pour arriver à cette conclusion, la Commission a adopté l'analyse de la Commission de l'Ontario dans la décision rendue dans l'affaire *April Waterproofing Ltd.* où la Commission dit que les employés, pour être considérés comme salariés de l'unité, doivent avoir été embauchés en conformité avec les dispositions de la convention collective. Dans le cas présent, selon des affirmations non contestées, Campbell a refusé de respecter les modalités de la convention collective à laquelle cette entreprise est partie, les requérants n'étaient pas membres du syndicat intimé et ils

should have been hired in their stead. Pursuant to s. 63(1) of Regulation 82-92 under the *Act*, the Board determined that the Application did not make out a *prima facie* case and consequently dismissed it without a hearing.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Canadian Union of Public Employees, Local 2745 v. Her Majesty in right of the Province of New Brunswick as represented by Board of Management, PS-006-12, 19 March 2013

The Board considers the duties and job description of a newly created position and whether it shares a community of interest with the work performed by a pre-established bargaining unit

Following the reorganization of the Department of Education in the spring of 2012 and the ensuing loss of a number of positions due to the reduction of the existing number of school districts, the Employer created the new position of Administrative Services Coordinator and placed it in a non-bargaining pay band. The Applicant Trade Union applied under section 31 of the *Public Service Labour Relations Act* arguing that this new position was doing bargaining unit work, and as such, should be included in the Occupational Group represented by the Union.

The Board considered the duties, job description and classification of the position and how those criteria matched the competing categories and groups. The Board noted that the Employer bears the initial burden of proof to lead evidence justifying the inclusion of a position in a given group. Once the Employer satisfies this burden, it then shifts to the Trade Union who must persuade the Board on the balance of probabilities that the position shares a community of interest with a different group for which it holds bargaining rights.

Based on the evidence led, the Board concluded that the majority of the Coordinator's responsibilities was work that has been historically performed by bargaining unit members and consequently, the new position shared the appropriate community of interest with members of the existing bargaining unit represented by the Applicant Trade Union. The Application was therefore granted and the new position included in the bargaining unit held by the Trade Union.

avaient été embauchés par Campbell contrairement aux modalités de la convention collective. Le fait d'accéder à la demande permettrait à des personnes embauchées d'une façon irrégulière d'abroger les droits de celles qui auraient dû être embauchées à leur place. Conformément au paragraphe 63(1) du Règlement 82-92 pris en application de la *Loi*, la Commission a conclu que le bien-fondé de la demande n'avait pas été établi *prima facie* et, par conséquent, l'a rejetée sans audience.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745 c. Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil de gestion, PS-006-12, 19 mars 2013

La Commission examine les fonctions et la description de travail d'un poste nouvellement créé et détermine s'il existe une communauté d'intérêts entre ce poste et le travail effectué par une unité de négociation déjà en place

À la suite de la réorganisation du ministère de l'Éducation au printemps de 2012 et de la perte subséquente de plusieurs postes imputable à la réduction du nombre de districts scolaires, l'employeur a créé le poste de coordonnateur des services administratifs et l'a intégré dans une échelle salariale pour des employés non syndiqués. Le syndicat requérant a présenté une demande en vertu de l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en soutenant que le titulaire de ce nouveau poste effectuait du travail relevant de l'unité de négociation et, par conséquent, qu'il fallait l'inclure dans le groupe professionnel représenté par le syndicat.

La Commission a examiné les fonctions, la description de travail et la classification du poste et en quoi ces critères correspondaient aux catégories et aux groupes concurrents. La Commission a fait remarquer qu'il incombe d'abord à l'employeur de présenter une preuve justifiant l'inclusion d'un poste dans un groupe donné. Une fois que l'employeur s'est acquitté de cette charge, il incombe ensuite au syndicat de convaincre la Commission selon la prépondérance des probabilités qu'il existe une communauté d'intérêts entre le poste et un groupe différent pour lequel le syndicat détient les droits de négociation.

En se fondant sur la preuve présentée, la Commission a conclu que la majorité des responsabilités du coordonnateur étaient des tâches qui étaient exécutées depuis toujours par des membres de l'unité de négociation et, par conséquent, qu'il existe une communauté d'intérêts pertinente entre le titulaire du nouveau poste et les membres de l'unité de négociation existante représentée par le syndicat requérant. Par conséquent, la demande a été

PENSION BENEFITS ACT

Raymond Gallant v. Superintendent of Pensions, PA-001-12, 26 November 2012

Board considers the statutory interpretation principles applicable to a pension plan text

Raymond Gallant, an employee of Fraser Papers Inc. for over 20 years, requested that the Superintendent of Pensions' decision regarding his ineligibility to receive a bridging benefit under the company's pension plan be referred to the Board for determination.

In 2009, Fraser Papers Inc. claimed protection under the *Companies' Creditors Arrangement Act* and later sold its operation to Twin Rivers Paper Company in April 2010. Following this purchase and sale agreement, the Superintendent of Pensions wound up Fraser Papers' pension plan as of March 31, 2010, thus terminating the employment status of Mr. Gallant at age 57. In mid-2010, Mr. Gallant applied to the Pension Plan administrator to receive bridging benefits as he was planning to start receiving his pension in November 2010, when he would have attained age 58. The administrator determined that he did not satisfy the requirements of the pension plan and rejected the request. The Superintendent of Pensions was subsequently asked to review the administrator's decision and by decision dated August 31, 2012, confirmed it.

The eligibility criteria for bridging benefits under the pension plan text were that the employee 1) retire on a Normal Early Retirement Date or an Advanced Early Retirement Date while accruing continuous service; 2) has attained 58 years of age; 3) has completed 20 years of continuous service as of December 31, 1996; and 4) elects immediate commencement of retirement income. The administrator and the Superintendent both determined that Mr. Gallant did not satisfy all four criteria as of March 31, 2010, the date of the winding-up of the Plan, in particular because he had not yet attained age 58, and was therefore ineligible for the bridging benefit. Mr. Gallant argued that the four criteria did not have to be met simultaneously as of March 31, 2013.

Having heard evidence and representations from all parties as to the appropriate interpretation of the plan text, the Board determined that a contextual approach which includes the history of the plan and its prior versions, as adopted by the administrator and the Superintendent, should be favoured here. This contextual approach is consistent with the modern approach to statutory interpretation as expressed by the

accordée et le nouveau poste a été inclus dans l'unité de négociation représentée par le syndicat.

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

Raymond Gallant c. Surintendant des pensions, PA-001-12, 26 novembre 2012

La Commission examine les principes d'interprétation législative applicables au texte de régime de pension

Raymond Gallant, un employé de Fraser Papers Inc. depuis plus de 20 ans, a demandé que la décision du surintendant des pensions concernant son inadmissibilité à une prestation de raccordement en vertu du régime de pension de l'entreprise soit portée devant la Commission pour jugement.

En 2009, Fraser Papers Inc. a déposé une demande de protection en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* et a vendu ensuite son exploitation à Twin Rivers Paper Company en avril 2010. À la suite de cette convention de rachat d'actions, le surintendant des pensions a liquidé le régime de pension de Fraser Papers le 31 mars 2010, mettant ainsi fin à l'emploi de M. Gallant alors âgé de 57 ans. Au milieu de l'année 2010, M. Gallant a présenté à l'administrateur du régime de pension une demande de prestation de raccordement, car il envisageait de commencer à toucher sa pension en novembre 2010 lorsqu'il aurait atteint l'âge de 58 ans. L'administrateur a déterminé que M. Gallant ne répondait pas aux critères du régime de pension et a rejeté la demande. La décision de l'administrateur a ensuite été soumise à l'examen de la surintendante des pensions, laquelle a rendu une décision le 31 août 2012 confirmant la décision de l'administrateur. Les critères d'admissibilité à une prestation de raccordement selon le texte du régime de pension étaient les suivants : l'employé 1) prend sa retraite à la date normale de la retraite anticipée ou avant cette date tout en continuant d'accumuler du service continu; 2) a atteint l'âge de 58 ans; 3) a accumulé 20 ans de service continu en date du 31 décembre 1996 et 4) choisit de commencer à toucher immédiatement un revenu de retraite. L'administrateur et la surintendante ont tous deux établi que M. Gallant ne répondait pas aux quatre critères en date du 31 mars 2010, c'est-à-dire à la date de liquidation du régime, en particulier parce qu'il n'avait pas atteint l'âge de 58 ans et qu'il n'était donc pas admissible à la prestation de raccordement. M. Gallant a fait valoir qu'il n'était pas obligatoire de répondre simultanément aux quatre critères en date du 31 mars 2013.

Après avoir entendu la preuve et les représentations de toutes les parties quant à l'interprétation appropriée du texte du régime, la Commission a déterminé qu'il fallait privilégier dans cette affaire une méthode contextuelle qui tient compte de l'historique du régime et de ses versions antérieures, telle que celle adoptée par l'administrateur et la surintendante. Cette méthode s'inscrit dans l'approche

Supreme Court of Canada in previous decisions. The Board noted that Mr. Gallant's position, that the *contra proferentem* principle should be applied and a literal approach favoured giving effect to all the words used, urged a strained construction of the words and was contrary to established grammar usages. Accordingly, the Board accepted the analysis presented by the administrator of the pension plan, and affirmed the decision of the Superintendent.

JUDICIAL REVIEW

Michael Martin and Labourers' International Union of North America, Local 900 and New Brunswick Labour and Employment Board, 2012 NBQB 275, 30 August 2012.

Court uphold Board's decision as Charter arguments not previously raised and deems application premature as appropriate alternative remedy still available.

Application for Certification and Board Decision: The Trade Union applied for certification under the construction industry provisions of the *Industrial Relations Act*. The Application was sent by registered mail on a Saturday when only 8 labourers out of a total of 33 were working. A petition in opposition to the Application was filed by a group of employees. The Board held a preliminary hearing and issued a decision on whether Saturday was an appropriate date to determine the support of employees for purposes of certification. The Board ruled that the circumstances did not warrant deviating from its usual practice of looking at the date of application in construction industry certifications and confirmed the Saturday application was appropriate. A hearing was subsequently held to determine if a majority of the labourers working on the date of application supported the certification of the Trade Union as bargaining agent. The Board sent notice of the hearing to those employees who both signed the petition and provided a complete mailing address. At the hearing, the Board dismissed the petition as no one appeared to testify as to its voluntariness, and, having found that the majority of labourers working on the date of application were members in good standing of the Applicant Trade Union, consequently certified the Trade Union in its July 29, 2011 decision.

Application for Judicial Review: Michael Martin, one of the employees who had signed the petition, brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench, arguing that the Board had violated his rights under section 2(b) and (d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, most notably by deciding that the Saturday application was appropriate and

moderne en matière d'interprétation législative énoncée par la Cour suprême du Canada dans des décisions antérieures. La Commission a souligné que la position de M. Gallant, à savoir qu'il faudrait appliquer la règle *contra proferentem* et privilégier une approche littérale donnant effet à tous les mots employés, nécessite d'interpréter au-delà des mots et est contraire aux règles grammaticales établies. Par conséquent, la Commission a accepté l'analyse présentée par l'administrateur du régime de pension et a confirmé la décision de la surintendante.

RECOURS EN RÉVISION

Michael Martin and Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, section locale 900 et Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, 2012 NBBR 275, 30 août 2012.

La Cour maintient la décision de la Commission puisque les questions relatives à la Charte n'ont pas été soulevées préalablement et déclare que la requête est prématurée puisqu'il existe un autre recours plus approprié.

Demande d'accréditation et décision de la Commission : Le syndicat a présenté une demande d'accréditation en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations industrielles* touchant l'industrie de la construction. La demande a été envoyée par courrier recommandé un samedi alors que seuls 8 journalistes sur 33 étaient au travail. Un groupe d'employés a déposé une pétition s'opposant à la demande. La Commission a tenu une audience préliminaire et a rendu une décision sur la question de savoir si le samedi était un jour pertinent à utiliser pour déterminer l'appui des employés à l'accréditation. La Commission a déterminé que les circonstances ne justifiaient pas qu'elle s'écarte de sa pratique habituelle de tenir compte de la date des demandes d'accréditation dans l'industrie de la construction et a confirmé que la demande envoyée le samedi était pertinente. Une audience a ensuite eu lieu pour déterminer si une majorité des journalistes qui travaillaient le jour de la demande appuyaient l'accréditation du syndicat comme agent négociateur. La Commission a envoyé un avis de l'audience aux employés qui avaient à la fois signé la pétition et fourni une adresse postale complète. À l'audience, la Commission a rejeté la pétition, car personne ne s'est présenté pour témoigner sur le caractère volontaire de la pétition et, ayant constaté que la majorité des journalistes qui travaillaient le jour de la demande étaient membres en règle du syndicat requérant, a accrédité le syndicat dans la décision qu'elle a rendue le 29 juillet 2011.

Requête en révision : Michael Martin, l'un des employés qui avait signé la pétition, a présenté une requête en révision devant la Cour du Banc de la Reine en soutenant que la Commission avait porté atteinte aux droits que lui confèrent les alinéas 2b) et 2d) de la *Charte canadienne*

therefore depriving him of his right to freedom from compelled association. The Trade Union opposed the application on the merits but raised preliminary objections that the application was premature and was an abuse of process since the Board had never ruled on the *Charter* issues which were not raised at the certification hearing. The Applicant argued he was prevented from raising the *Charter* arguments at the Board level because he did not receive notice of the hearings.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Justice Morrison) dismissed the application for judicial review. The Court found that Michael Martin's argument that the *Charter* arguments could not have been raised at the Board hearing because the Board didn't give him notice must fail. The Court found that nothing in the petition indicated that there was a *Charter* issue to be addressed, and there was no evidence before the Board that he was the employee representative for the group of petitioners. Since Martin failed to provide his complete mailing address to the Board as required under its Rules and Regulations, the Board had no obligation to provide him with a notice of the hearings. Finally, the Court ruled that it was unable to address the *Charter* issues because of a well-established rule that Courts should refuse to review a decision when the issues were never raised and dealt with before the original tribunal. Also, the reconsideration provisions of the *Industrial Relations Act* are intended to address the situation at bar and provides an appropriate alternative remedy. As such, the application for judicial review was premature.

des droits et libertés, notamment en concluant que la demande envoyée un samedi était pertinente, le privant ainsi de son droit à la liberté de ne pas être forcé de s'associer. Le syndicat a contesté la demande sur le fond, mais a soulevé des objections préliminaires selon lesquelles la demande était prématurée et constituait un recours abusif étant donné que la Commission n'avait jamais statué sur les questions relevant de la *Charte* qui n'avaient pas été soulevées à l'audience sur l'accréditation. Le requérant a fait valoir qu'il n'avait pu soulever des arguments fondés sur la *Charte* devant la Commission, car il n'avait pas reçu les avis d'audience.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine (par le juge Morrison) a rejeté la requête en révision. La Cour a conclu que l'argument de Michael Martin voulant qu'il n'ait pu soulever les arguments fondés sur la *Charte* à l'audience de la Commission parce que celle-ci ne lui avait pas donné d'avis devait être rejeté. La Cour a conclu que la pétition ne comportait aucun élément indiquant qu'il fallait se pencher sur une question relevant de la *Charte* et qu'aucune preuve que M. Martin représentait les employés du groupe de signataires de la pétition n'avait été présentée à la Commission. Étant donné que M. Martin avait omis de fournir son adresse postale complète à la Commission comme l'exigent les Règles et le Règlement de la Commission, celle-ci n'était pas tenue de lui transmettre un avis des audiences. Enfin, la Cour a déterminé qu'elle n'était pas en mesure de se pencher sur les questions relevant de la *Charte* à cause d'une règle bien établie voulant que les cours refusent de réviser une décision quand les questions n'ont pas été abordées et traitées devant le tribunal administratif. En outre, les dispositions en matière de révision de la *Loi sur les relations industrielles* visent à traiter la situation dont il est question en l'espèce et à offrir un autre recours pertinent. Par conséquent, la requête en révision était prématurée.

VIII

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, 2012 - March 31, 2013/1 avril 2012 au 31 mars 2013

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	8	30	38	11	7	15	33	5
Application for a Declaration of Common Employer/Demande de déclaration concernant un employeur commun	2	1	3	--	--	--	--	3
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	--	5	5	2	1	1	4	1
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	2	1	3	1	1	--	2	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	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	1	5	6	1	2	2	5	1

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	—	—	—	—	—	—	—	—
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	5	7	12	2	2	5	9	3
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)	1	2	3	—	1	1	2	1
Complaint Concerning a Work Assignment/Plainte concernant une distribution des tâches	2	—	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	—	1	1	—	1	—	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	21	52	73	17	15	25	57	16

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

April 1, 2012 - March 31, 2013/1 avril 2012 au 31 mars 2013

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	--	3	3	3	--	--	3	--
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	1	--	--	1	1
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	2	3	5	3	--	--	3	2
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	3	--	3	--	1	2	3	--
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	2	2	4	1	1	1	3	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	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	11	11	--	--	--	--	11
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliation Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment 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	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Reconsideration (s. 23) /Demande de reconsidération (art. 23)	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	1	1	1	--	--	1	--
Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	7	25	32	12	2	3	17	15

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2012- March 31, 2013/1 avril 2012 au 31 mars 2013

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/ Régée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée	Dismissed		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	5	18	23	5	7	--	1	2	1	16	7
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	--	1	1	--	--	--	--	1	--	1	--
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	--	1	1	--	--	--	--	--	1	1	--
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	--	2	2	--	--	--	--	--	--	--	2
TOTALS	5	22	27	5	7	--	1	3	2	18	9

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2012 - March 31, 2013/1 avril 2012 au 31 mars 2013

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/ Reenvoyée 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)	--	1	1	1	--	--	--	--	--
Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	--	1	1	1	--	--	--	1	--

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2012 - March 31, 2013/1 avril 2012 au 31 mars 2013

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)	4	6	10	--	--	--	4	4	6
TOTALS	4	6	10	--	--	--	4	4	6

Essential Services in Nursing Homes Act/ Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

April 1, 2012 - March 31, 2013/1 avril 2012 au 31 mars 2013

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	
Notice pursuant to s. 5(1)/avis aux termes de l'art. 5(1)	1	1	2	--	--	--	--	2
TOTALS	1	1	2	--	--	--	--	2

NOTE: There was no activity during the reporting period under the *Fisheries Bargaining Act*, the *Public Interest Disclosure Act* and the *Pay Equity Act, 2009*.

NOTA : Aucune activité n'a été signalée durant la période couverte par le rapport pour ce qui est de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*, de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* et de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

