



2013-2014
Annual Report

Labour and
Employment
Board

2013-2014
Rapport annuel

Commission du travail
et de l'emploi

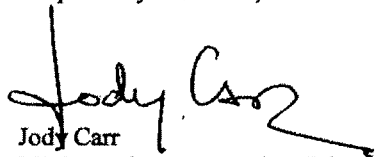


To the Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2013 to March 31, 2014.

Respectfully submitted,


Jody Carr
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

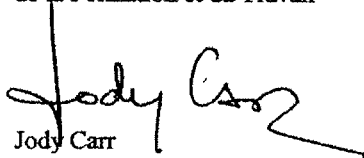
À l'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

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 2013 au 31 mars 2014.

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

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


Jody Carr

To the Honourable Jody Carr
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

Sir:

I have the honour to submit the Nineteenth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2013 to March 31, 2014 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 Jody Carr
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la
Formation et du Travail

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le dix-neuvième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014, 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.

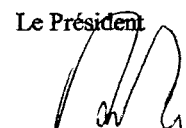
Le Président

Robert D. Breen, c.r.



TABLE OF CONTENTS

I.	Introduction	5
II.	Mission Statement	8
III.	Message from the Chairperson.	9
IV.	Composition of the Board.....	11
V.	Organizational Chart	12
VI.	Administration and Budget	13
VII.	Summary of Sample Cases.....	17
VIII.	Summary Tables of Matters dealt with, by statute.....	32

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	5
II.	Énoncé de mission	8
III.	Message du président.....	9
IV.	Composition de la Commission	11
V.	Organigramme	12
VI.	Administration et Budget....	13
VII.	Sommaires d'exemples de causes.....	17
VIII.	Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi.....	32



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 referrals 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 renvois 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 requests for referrals 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. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission can refer complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

The *Public Interest Disclosure Act* is generally administered by the Ombudsman. 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 unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

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 demandes de renvois 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 activités politiques, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut confier la plainte à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

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

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

À l'exception de la *Loi sur les divulgations dans l'intérêt public* et la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont définitives et exécutoires pour les parties touchées. Les tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf si celui-ci outrepassé sa compétence, si sa décision est 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 referral 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 de renvoi des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des 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 19th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2013 to March 31, 2014.

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 100, 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 86 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 77 matters. In so doing there were 28 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 Conciliation Officer, one Conciliation Board, and one Commissioner 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 19^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.

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 100, 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 86 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 77 cas, dont 28 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 conciliateur, une commission de conciliation, et un commissaire 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.

In addition to its ongoing Consultation Committees, the Board continues its 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.

En plus de ses comités permanents de consultation, la Commission continue 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)
John McEvoy, Q.C. (Fredericton)
Danielle Haché (Lamèque)

Members representing Employer interests

Stephen Beateay (Saint John)
Gloria Clark (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Doug Homer (Fredericton)*
Jean-Guy Lirette (Shediac)*
Bob Sleva (Saint John)
Marco Gagnon (Grand Falls)

Members representing Employee interests**

Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Gary Ritchie (Fredericton)
Marie-Ange Losier (Beresford)
Pamela Guitard (Point-La-Nim)
Bryan Delucry (Saint John)

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Sophie Noël

Administrative Staff

Cathy Mansfield
Joyce Duffy
Debbie Allain

*These members' terms expired during the reporting period and no reappointment/appointment has yet been made.

**There was one vacancy at the end of the reporting period.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

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

Vice-Président(e)s

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

Membres représentant les intérêts des employeurs

Stephen Beateay (Saint John)
Gloria Clark (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Doug Homer (Fredericton)*
Jean-Guy Lirette (Shediac)*
Bob Sleva (Saint John)
Marco Gagnon (Grand Sault)

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

Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Gary Ritchie (Fredericton)
Marie-Ange Losier (Beresford)
Pamela Guitard (Point-La-Nim)
Bryan Delucry (Saint John)

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Sophie Noël

Personnel administratif

Cathy Mansfield
Joyce Duffy
Debbie Allain

* Les mandats de ces membres ont pris fin pendant la période visée du rapport. Aucun mandat n'a été renouvelé et aucune nomination n'a été faite jusqu'à présent.

**Il y avait un poste à pourvoir à la fin de la période visée du rapport.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME

Chairperson/Président
(1)

Alternate Chairperson/
Président suppléant
(1)

Vice Chairpersons/Vice-Présidents
(6)

Members-Employee Representative/
Membres-Représentant les salariés
(8)

Members-Employer Representative/
Membres-Représentant les employeurs
(8)

Chief Executive Officer/
Cheffe administrative
(1)

Legal Officer/
Conseillère juridique
(1)

Board Clerk/Greffière de la Commission
(1)

Administrative Services Officers
Agentes d'administrations
(2)

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 thirteen (13) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of five (5) 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 28 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 49 matters pending from the previous fiscal year (2012-2013); 100 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 149 matters; and 92 matters were disposed of. There remain 57 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 treize (13) conférences préparatoires menant à la résolution de cinq (5) 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 28 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Quarante-neuf causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2012-2013) et 100 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 149 causes. La Commission en ayant réglé 92 pendant l'année, 57 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>	15	50	33	14	33	32
<i>Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	15	13	1	0	21	7
<i>Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi</i>	10	33	18	11	30	13
<i>Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension</i>	1	0	2	0	0	1
<i>Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne</i>	6	4	21	3	8	2
<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>	2	0	11	0	0	2
TOTAL	49	100	86	28	92	57

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
86	0	86

Budget 2013-2014

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier	547,462.18	537,107.92
4 Other Services/ Autres Services Operational Costs/ Frais de fonctionnement	65,100	(59,599.32)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnement	7,800	(11,076.32)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	100	(1,854.93)
Total	620,462.18	609,638.49

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

Board denies exemption from requirement to pay overtime after 44 hours of work per week

Canadian Corps of Commissionaires N.B. & P.E.I. Division, Inc. v. Director of Employment Standards, ES-020-13, 3 September 2013

The employer, Canadian Corps of Commissionaires N.B. & P.E.I. Division, Inc., is a not-for-profit corporation that specializes in providing security services. It has a mandate to hire veterans of the Canadian Armed Forces and retired Royal Canadian Mounted Police officers. The employer bid successfully on a contract to provide security services to certain hospitals, retaining 92% of the employees that had worked for the security firm it replaced. These employees had worked 12 hour shifts of 4 days on and 4 days off for 48 hours per week. The *Minimum Wage Regulation* provided for overtime after 44 hours per week so each of these employees earned 4 hours per week of overtime at time and a half. However, the bid for the hospital security contract by the Commissionaires was on the condition that all work would be paid at straight time. To meet this condition, the work shifts were reduced to 3 days at 12 hours and one day at 8 hours for a total of 44 hours per week. The employees approached the employer with a request to return to their previous 48 hour work week. In response, the employer applied to the Director of Employment Standards for an exemption from the requirement to pay overtime after 44 hours per week. It proposed to enter into an averaging agreement that would apply only to current employees who wished to return to the former 48 hour work week. Under the averaging agreement overtime would be paid where the hours worked in an 8 week cycle exceeded a total of 352, (44 hours per week X 8 weeks = 352). The Director referred the matter to the Labour and Employment Board.

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

La Commission refuse d'accorder une exemption de paiement des heures supplémentaires pour les semaines de travail de plus de 44 heures

Corps canadien des Commissionnaires, Division du N.-B. et de l'Î.-P.-É. inc. c. Directeur des normes d'emploi, ES-020-13, le 3 septembre 2013

L'employeur, soit le Corps canadien des Commissionnaires, Division du N.-B. et de l'Î.-P.-É. inc., est une organisation sans but lucratif spécialisée dans la prestation de services de sécurité. Son mandat consiste à embaucher des ex-membres des Forces armées canadiennes et des agents retraités de la Gendarmerie royale du Canada. L'employeur s'est vu octroyer un contrat relatif à la prestation de services de sécurité dans certains hôpitaux et a gardé 92 % des employés qui travaillaient pour l'entreprise de sécurité qu'il a remplacée. Ces employés faisaient quatre jours de travail de douze heures, puis avaient quatre jours de congé, pour un total de 48 heures par semaine. Puisque, selon le *Règlement sur le salaire minimum*, un employé qui travaille plus de 44 heures par semaine fait des heures supplémentaires, chacun de ces employés touchait un taux majoré de moitié pendant quatre heures par semaine. Cependant, lorsque les Commissionnaires ont soumissionné au contrat de sécurité des hôpitaux, ils posaient la condition que tout le travail soit payé à temps normal. Pour que cette condition soit remplie, les quarts de travail ont été réduits à trois jours de douze heures et un jour de huit heures, pour un total de 44 heures par semaine. Les employés ont demandé à leur employeur de revenir à leur ancien régime de travail, soit 48 heures par semaine. En réponse, l'employeur a déposé auprès du directeur des normes d'emploi une demande d'exemption du paiement des heures supplémentaires pour les semaines de plus de 44 heures. Il y proposait d'établir une entente d'étalement qui s'appliquerait seulement aux employés actuels souhaitant revenir à une semaine de travail de 48 heures. En vertu de l'entente d'étalement en question, les heures supplémentaires auraient été payées aux employés qui travaillaient plus de 352 heures par cycle de huit semaines (44 heures par semaine X 8 semaines = 352). Le directeur a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

The Board recognized that there was general employee support for the overtime exemption but emphasized that to qualify for such an exemption under s. 8(1) of the *Employment Standards Act* the employer must show that the legal requirement to pay overtime imposes a "special hardship" not suffered by other employers, and that its employees would receive reasonable compensation in lieu of the overtime wages sacrificed by an exemption. Here, the employer could show no special hardship. Its bid for the hospital security contract simply did not contemplate overtime. The employer, who was in the same position as other non-unionized employers, was seeking a profit advantage. Accordingly, even if the employees were to receive compensation in lieu of overtime in the form of a more satisfactory work schedule, the requirement of special hardship to the employer had not been met. The employer's application for an exemption from the requirement to pay overtime after 44 hours per week was dismissed.

Employee who was full-time rather than seasonal entitled to 2 weeks notice of layoff, or pay in lieu thereof

Darryl O'Neill v. Extreme Window and Entrance Systems Inc., ES-011-13, 11 June 2013

In 2009, the employee began to work for the employer, a window and door manufacturer in Moncton. The employee worked in the door department. The employer's workforce fluctuated seasonally with construction industry activity. Typically, the employer laid off some employees for the winter months, but these layoffs did not affect the door department where the employee had worked for 3 years without interruption. In October 2012, the employer called a meeting and indicated to employees that there would be more layoffs than usual at the end of the year. A notice to this effect was posted in the window department, but not in the door department. Nonetheless, in November 2012, the employee was given verbal notice of layoff at the end of a shift. The employee brought a complaint to the Employment Standards Branch which decided that as a full-time employee he was entitled to 2 weeks written notice. This had not been given and, therefore, the Director of Employment Standards ordered that the employer pay the employee \$1,160.96 in lieu of written notice. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

La Commission a reconnu que l'exemption relative aux heures supplémentaires offrait du soutien général aux employés, mais a souligné que, pour avoir droit à pareille exemption en vertu du paragraphe 8(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employeur doit démontrer que l'exigence légale de payer des heures supplémentaires lui impose des « difficultés particulières » qui ne sont pas imposées à d'autres employeurs et que ses employés recevront une indemnisation raisonnable au lieu du salaire pour heures supplémentaires sacrifié par l'exemption. Dans ce cas-ci, l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que des difficultés particulières lui étaient imposées. Sa soumission au contrat de sécurité de l'hôpital ne comportait tout simplement pas la possibilité que les employés feraient des heures supplémentaires. L'employeur, qui était dans la même position que les autres employeurs non syndiqués, cherchait à tirer profit de la situation. Par conséquent, même si les employés allaient recevoir une indemnisation au lieu d'un salaire pour heures supplémentaires, soit un horaire de travail plus satisfaisant, l'employeur n'a pas réussi à établir que des difficultés particulières lui étaient imposées comme il lui a été demandé. La demande d'exemption de l'employeur relativement à l'exigence de payer des heures supplémentaires pour les semaines de plus de 44 heures a donc été rejetée.

Un employé qui avait un statut temps plein plutôt que saisonnier a droit à un avis de deux semaines avant sa mise à pied ou à une compensation financière en guise de lieu d'avis

Darryl O'Neill c. Extreme Window and Entrance Systems Inc., ES-011-13, le 11 juin 2013

En 2009, l'employé a commencé à travailler pour l'employeur, un fabricant de portes et fenêtres situé à Moncton. L'employé travaillait dans la section des portes. La main-d'œuvre de l'employeur variait selon les saisons en fonction des activités de l'industrie de la construction. Normalement, l'employeur mettait à pied certains employés pendant l'hiver, mais ces mises à pied ne touchaient pas la section des portes, où l'employé avait travaillé pendant trois ans, sans interruption. En octobre 2012, l'employeur a convoqué une réunion et a indiqué aux employés qu'il devrait faire plus de mises à pied qu'à l'habitude à la fin de l'année en cours. Un avis à cet effet a été transmis aux employés de la section des fenêtres, mais pas à ceux de la section des portes. Néanmoins, en novembre 2012, à la fin d'un quart de travail, l'employé a reçu un avis verbal de mise à pied. Il a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, qui a décidé qu'à titre d'employé à temps plein, il avait droit à un avis écrit de deux semaines. Puisqu'il n'en avait pas reçu, le Directeur des normes d'emploi a ordonné que l'employeur lui paie en compensation un montant de 1 160,96 \$. L'employeur a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

Under s. 30 of the *Employment Standards Act*, an employee in the complainant's position is entitled to 2 weeks notice of termination in writing, or pay in lieu thereof. However, under s. 31, notice of 2 weeks is not required where the layoff results from a normal seasonal reduction. The onus falls on an employer to establish that it is eligible for the notice exemption. Given that the *Act* confers benefits on employees, any exemptions should be applied narrowly. In this case, the evidence indicated that the employee had been hired on a full time, rather than seasonal, basis and he had never been given reason to expect a seasonal layoff. The Board affirmed that the employee was entitled to pay of \$1,160.96 in lieu of 2 weeks written notice of layoff.

Board exempts special care home from minimum wage regulations for overnight hours

CSM Grounds Management Inc. v. Director of Employment Standards, ES-027-13, 28 February 2014

The employer operated a special care home in Moncton which had 9 mentally challenged long-term residents who ranged in age from 49 to 79 years. The home was located in a former duplex, one side of which was used by the residents while the other side was used by staff. The employer's only source of revenue was the provincial government because none of the residents had any income or family support, except Old Age Security for those over the age of 65 which was taken into account to reduce the provincial rate. The residents were able to wash dishes, sweep the floor, make their own beds and dress themselves. However, they required the services of a resident assistant to prepare meals, distribute medications and attend to certain daily routines. Resident assistants had short work weeks, but were required to spend the night on the staff side of the home where they slept while remaining on call to assist residents during the night, even though this was seldom required. In July 2011 the employer hired a certain resident assistant, but she was dismissed for cause in November 2012. Shortly after her dismissal, this resident assistant filed a complaint with the Employment Standards Branch alleging, in part, that she had not been properly paid for all the hours she had worked, including overnight sleep time. An investigation was held, following which a Director's Order was issued which required the employer to pay the resident assistant \$23,215.67 for hours worked on the basis that her duties continued during her sleep time at the home. In response, the employer sought an exemption from the *Employment Standards Act* regulations on minimum wage for night hours during which resident assistants slept at the employer's special care home.

En vertu de l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*, les employés qui se trouvent dans la situation du plaignant ont droit à un avis écrit de deux semaines ou à une compensation financière en guise et lieu d'avis. Toutefois, en vertu de l'article 31, l'avis de deux semaines n'est pas nécessaire si la mise à pied résulte de la réduction saisonnière normale d'une exploitation. Il incombe à l'employeur d'établir s'il est admissible à l'exemption d'avis. Puisque la *Loi* accorde l'avantage aux employés, toute exemption doit être appliquée rigoureusement. Dans ce cas, la preuve indiquait que l'employé avait un statut temps plein et non saisonnier, et qu'il n'avait aucune raison de croire qu'il serait mis à pied en raison d'une réduction saisonnière. La Commission a donc affirmé que l'employé avait droit à une compensation de 1 160,96 \$ en guise et lieu d'un avis écrit de deux semaines.

La Commission exempte un foyer de soins spéciaux de l'application des règlements sur le salaire minimum pour les quarts de nuit

CSM Grounds Management Inc. c. Directeur des normes d'emploi, ES-027-13, le 28 février 2014

L'employeur exploitait à Moncton un foyer de soins spéciaux comptant neuf résidents à long terme âgés de 49 à 79 ans aux prises avec une déficience intellectuelle. Le foyer était situé dans un ancien duplex, dont un côté était utilisé par les résidents tandis que l'autre l'était par le personnel. L'unique source de revenus de l'employeur était le gouvernement provincial, puisqu'aucun des résidents ne touchait de salaire ni ne bénéficiait de soutien familial, sauf ceux de plus de 65 ans qui touchaient des prestations de Sécurité de la vieillesse, ce qui a été pris en compte pour diminuer les subventions accordées par le gouvernement provincial. Les résidents pouvaient laver la vaisselle et le plancher, faire leur lit et s'habiller. Toutefois, ils avaient besoin des services d'un préposé aux résidents pour la préparation des repas, la distribution des médicaments et l'aide à certaines routines quotidiennes. Les préposés aux résidents avaient de courtes semaines de travail, mais devaient passer la nuit dans l'espace de la maison réservé au personnel, où ils dormaient tout en demeurant de garde pour aider les résidents pendant la nuit, même si cela n'arrivait que rarement. En juillet 2011, l'employeur a embauché une préposée aux résidents qui a été mise à pied pour un motif valable en novembre 2012. Peu de temps après sa mise à pied, elle a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi alléguant notamment qu'elle n'avait pas été payée comme il se doit pour toutes les heures travaillées, y compris pour celles où elle dormait sur place. Une enquête a été menée, puis le directeur a émis une ordonnance exigeant que l'employeur paie 23 215,67 \$ à la préposée aux résidents pour les heures qu'elle avait travaillées, en se fondant sur le fait qu'elle était toujours en fonction quand elle dormait au foyer. En réponse, l'employeur a demandé d'être exempté de l'application des règlements sur le salaire minimum de la *Loi sur les normes d'emploi* pour les

Under s. 8(1) of the *Employment Standards Act*, an employer may apply for an exemption from any provision of the *Act*, including the minimum wage provision, if the employer can demonstrate a special hardship not suffered by other employers, and that the employees will receive alternative compensation for the sacrificed benefit. In considering these conjunctive criteria, the Board examined cases in which an exemption had been granted, cases where it had been refused, and cases in which an exemption was sought in order to obtain a competitive advantage, rather than deal with a special hardship. In the case at hand, the employer was able to demonstrate a special hardship not suffered by other employers. It was required to have a resident assistant present during the night, although the residents did not have the financial means to supplement the provincial subsidy for this service, which was not the case in certain other homes. Moreover, the resident assistants received alternative compensation for their loss of overnight pay in the form of such things as a shortened work week, free time while at work, free meals for themselves and guests, and training courses which enhanced their skills. Accordingly, the Board granted the employer an exemption from the minimum wage regulations for resident assistants during overnight hours.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

City of Fredericton prohibited from altering police pension plans pending hearing of arbitration board

Fredericton Police Association, Local 911, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. City of Fredericton, IR-008-13, 11 April 2013

The complainant was a union which represented police officers who worked for the respondent City of Fredericton. The parties had a collective agreement which contained a retirement provision premised on a defined benefits pension plan. In 2011 the administrators of the pension plan, which covered all City employees including police officers, recognized a plan deficit and prompted the administrators to alter the definition of "pensionable earnings". In response the police union brought a complaint of unfair labour practice to the Board which ordered that the City refrain from implementing any change to the definition of "pensionable earnings" until an arbitration board had assisted with the renewal of the collective agreement which, by then, had expired. In January 2012, the Minister notified the parties that an arbitration board had been appointed under s. 80(1.1) of the *Industrial Relations Act*. In the autumn

heures de nuit pendant lesquelles les préposés aux résidents dorment à son foyer de soins spéciaux.

En vertu du paragraphe 8(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*, un employeur peut demander d'être exempté de l'application d'une disposition de la *Loi*, y compris de celle relative au salaire minimum, s'il peut démontrer qu'elle lui impose des difficultés particulières qui ne sont pas imposées à d'autres employeurs et que les employés recevront une compensation pour la prestation sacrifiée. En tenant compte de l'ensemble de ces critères, la Commission a examiné les cas où une exemption avait été accordée, ceux où elle avait été refusée et ceux où une exemption avait été demandée pour obtenir un avantage concurrentiel plutôt que pour pallier des difficultés particulières. Dans le cas qui nous occupe, l'employeur a été en mesure de démontrer que la disposition lui imposait des difficultés particulières qui ne le sont pas à d'autres employeurs. Il était nécessaire qu'un préposé aux résidents soit présent la nuit, même si les résidents n'avaient pas les moyens financiers de combler la subvention provinciale accordée pour ce service, ce qui n'était pas le cas de certains autres foyers. De plus, les préposés aux résidents recevaient une indemnisation à défaut d'être payés pour les heures travaillées de nuit, c'est-à-dire qu'ils bénéficiaient de semaines de travail plus courtes, de temps libre pendant les heures de travail, de repas gratuits pour eux-mêmes et leurs invités, et de formation pour améliorer leurs compétences. Par conséquent, la Commission a accordé à l'employeur une exemption d'application des règlements sur le salaire minimum pour les heures travaillées de nuit par les préposés aux résidents.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Interdiction pour la Ville de Fredericton de modifier les régimes de retraite des policiers avant l'audience du conseil d'arbitrage

Association des policiers de Fredericton, section locale 911 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique c. Ville de Fredericton, IR-008-13, le 11 avril 2013

Le plaignant est un syndicat représentant les agents de police qui travaillent pour le répondant, soit la Ville de Fredericton. Les parties étaient liées par une convention collective contenant une disposition relative à la retraite fondée sur un régime de retraite à prestations déterminées. En 2011, les administrateurs du régime de retraite, qui couvrait tous les employés de la Ville, y compris les agents de police, ont reconnu que le régime connaissait un déficit et ont incité les administrateurs à modifier la définition de « salaire cotisable ». En réponse, le syndicat des policiers a déposé une plainte de pratique déloyale de travail auprès de la Commission, qui a ordonné que la Ville s'abstienne de mettre en œuvre tout changement à la définition de « salaire cotisable » jusqu'à ce qu'un conseil d'arbitrage participe au renouvellement de la convention collective,

of 2012, the administrators of the City's pension plan entered into discussions with a provincial Task Force that was concerned with the long-term stability of pension plans in New Brunswick. As a result of these discussions, it was determined that a conversion from a defined benefits pension plan to a shared risk plan was feasible and, for financial reasons, the conversion had to be undertaken by the end of March 2013. In mid-March of 2013, a Memorandum of Understanding was concluded between the City and 4 of its unions, excluding the police union, which confirmed a conversion from a defined benefits pension plan to a shared risk plan on 31 March 2013 but which, due to certain filing requirements, would not come into effect until 30 June 2013. The police union objected to the Memorandum of Understanding, which applied to it regardless that it was not a signatory, on the basis that the Memorandum entailed a change to terms and conditions of employment for its members and that the proposed shared risk pension plan ought to be the subject of collective agreement negotiations, a matter to be raised before the arbitration board whose hearings had been scheduled prior to 30 June 2013. Against this background, the police union filed a complaint of unfair labour practice under s. 3(1) of the *Industrial Relations Act* on the basis that the City's proposed unilateral change to the defined benefits pension plan violated the right of the union to represent its members. The union sought interim relief under s. 106(9) of the *Act* arguing that the City's continued violation of its rights of representation would cause irreparable harm. The City, in response, took the position that it would suffer irreparable financial harm if it did not proceed with the conversion to a shared risk pension plan.

The Board took the occasion to reiterate the appropriate steps for an application for interim relief which it had identified in its *Philson* decision of 2010. The Board, which has broad authority to grant an interim order under s. 106(9) of the *Act*, should follow a summary process that relies on written material, first to determine whether a complainant has alleged a breach of the *Act* and, second, to determine whether such a breach will cause irreparable harm which a balancing of interests would indicate should be redressed by an interim order. Here, the complainant union alleged a breach of the *Act* in the form of employer interference with its rights of representation as regards pension and retirement terms and conditions. The matter of pensions and retirement had been the subject of collective bargaining negotiations between the parties in the past and would be raised before the arbitration board in June of 2013. Although the Board did not believe that the conversion from a defined benefits plan to a shared risk plan would, in itself, cause irreparable harm to the union, the

qui était alors expirée. En janvier 2012, le ministre a informé les parties qu'un conseil d'arbitrage avait été constitué en vertu du paragraphe 80(1.1) de la *Loi sur les relations industrielles*. À l'automne 2012, les administrateurs du régime de retraite de la Ville ont entamé des discussions avec un groupe de travail provincial préoccupé par la stabilité à long terme des régimes de retraite au Nouveau-Brunswick. À la suite de ces discussions, il a été déterminé qu'il était possible de passer d'un régime de retraite à prestations déterminées à un régime à risque partagé et que, pour des raisons financières, ce passage devait être entrepris avant la fin de mars 2013. À la mi-mars 2013, un protocole d'entente a été conclu entre la Ville et quatre de ses syndicats, dont le syndicat des policiers ne faisait pas partie. Ce protocole confirmait le passage, au 31 mars 2013, d'un régime de retraite à prestations déterminées à un régime à risque partagé, mais établissait qu'en raison d'exigences en matière de dépôt, le nouveau régime n'entrerait en vigueur que le 30 juin 2013. Le syndicat des policiers s'est opposé au protocole d'entente, qui s'appliquait à ses membres qu'il l'ait signé ou non, affirmant qu'il entraînait un changement aux conditions de travail de ses membres et que le régime à risque partagé proposé devait faire l'objet de négociations collectives, celles-ci devant avoir lieu dans le cadre des audiences du conseil d'arbitrage, qui avaient été prévues avant le 30 juin 2013. Dans ce contexte, le syndicat des policiers a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les relations industrielles* étant donné que le changement unilatéral au régime de retraite à prestations déterminées proposé par la Ville violait son droit de représenter ses membres. Le syndicat a demandé l'adoption de mesures provisoires en vertu du paragraphe 106(9) de la *Loi*, alléguant que, si la Ville continuait à violer ses droits de représentation, il en subirait un préjudice irréparable. En réponse, la Ville a indiqué qu'elle subirait un préjudice financier irréparable si elle ne procédait pas au passage vers un régime de retraite à risque partagé.

La Commission a profité de l'occasion pour répéter les étapes à suivre pour déposer une demande de mesures provisoires, étapes qu'elle avait mentionnées dans sa décision relative à l'affaire *Philson* prise en 2010. La Commission, qui possède le pouvoir général de rendre une ordonnance provisoire en vertu du paragraphe 106(9) de la *Loi*, doit suivre un processus sommaire s'appuyant sur des documents écrits, d'abord pour déterminer si un plaignant a allégué une violation de la *Loi*, puis pour déterminer si pareille violation causera un préjudice irréparable qui devrait être réparé au moyen d'une ordonnance provisoire. Dans ce cas-ci, le plaignant a allégué une violation de la *Loi*, c'est-à-dire que l'employeur interférerait avec ses droits de représentation relatifs aux conditions de retraite et de pension. La question des pensions et de la retraite avait déjà fait l'objet de négociations collectives entre les parties et devait être soulevée devant le conseil d'arbitrage en juin 2013. Même si la Commission ne croyait pas que le

Board did believe on the available materials that the union would suffer irremediable harm to its right to represent the interests of its members if the employer were allowed to unilaterally change the terms of retirement before the matter was heard by the arbitration board. Accordingly, the Board granted an interim order to prevent the City from altering the retirement terms and conditions of the expired collective agreement pending the hearings of the arbitration board.

Board outlines criteria for determination of true employer for purpose of union application for certification

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Maricon Construction Management Ltd., 658229 N.B. Inc. doing business as Jack's Shack, and Saint John Construction Association Inc., Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-054-12, 30 May 2013

The union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386, applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for employees whom, it alleged, worked as carpenters for the respondent Maricon Construction. At the time of the application, the employees in question were working on the construction of a nursing home in Grand Manan. The respondent Maricon filed a Reply to the union's application, saying that it did not have any employees engaged in the carpentry trade on the date of the application. It was the position of the respondent Maricon that the carpenters on the nursing home job were employees of the other respondent, a company known as Jack's Shack, which administered employee wages.

The issue in the matter, said the Board, was whether the true employer was the respondent Maricon or the respondent Jack's Shack. In past decisions, the Board established a practice of examining a variety of factors to determine the critical issue of the identity of the entity which has meaningful impact on the working lives of the employees in question. The most relevant criteria are: (1) the direction and control over the employees performing the work, (2) the burden of remuneration, (3) the imposition of discipline, (4) the hiring of employees, (5) the dismissal of employees, (6) employee perception as to the identity of the employer, and (7) the existence of an intention to create the relationship of employer and employee. In this case the evidence showed that the role of Jack's Shack was largely to calculate wages and deductions. Otherwise, the carpenters in question were hired at a job site construction trailer which bore the Maricon name, their supervisor was a Maricon employee who set wages and was responsible for hiring and firing, the supervisor sent the employees' time sheets directly

passage d'un régime à prestations déterminées à un régime à risque partagé causerait en lui-même un préjudice irrémédiable au syndicat, elle croyait, selon la documentation disponible, que le syndicat en question subirait un préjudice irrémédiable relativement à son droit de représenter les intérêts de ses membres si l'employeur obtenait le droit de changer unilatéralement les conditions de retraite avant que l'affaire ne soit entendue par le conseil d'arbitrage. Par conséquent, la Commission a rendu une ordonnance provisoire par laquelle elle empêchait la Ville de modifier les conditions de retraite énoncées dans la convention collective expirée avant la tenue des audiences du conseil d'arbitrage.

La Commission établit des critères servant à déterminer qui est le véritable employeur à la suite d'une demande d'accréditation d'un syndicat

Section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique c. Maricon Construction Management Ltd., 658229 N.B. Inc. opérant sous le nom de Jack's Shack, Saint John Construction Association Inc. et Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-054-12, le 30 mai 2013

Le syndicat, soit la section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'obtenir le titre d'agent négociateur des employés qui, alléguait-il, travaillaient comme charpentiers pour le répondant, Maricon Construction. Au moment du dépôt de la demande, les employés en question travaillaient à la construction d'un foyer de soins à Grand Manan. Maricon, le répondant, a déposé une réponse à la demande du syndicat indiquant qu'aucun de ses employés n'exerçait le métier de charpentier au moment du dépôt de la demande. Maricon stipulait que les charpentiers qui travaillaient sur le chantier du foyer de soins étaient en fait des employés de l'autre répondant, une entreprise connue sous le nom de Jack's Shack, qui gérât les salaires des employés.

Selon la Commission, le problème dans cette affaire consistait à déterminer qui de Maricon ou de Jack's Shack était le véritable employeur. Dans des décisions antérieures, la Commission a établi une pratique consistant à examiner différents facteurs pour déterminer quelle entité a une réelle incidence sur la vie au travail des employés. Voici les critères les plus pertinents : 1) la direction et le contrôle des employés qui effectuent le travail, 2) le fardeau de la rémunération, 3) l'imposition de la discipline, 4) l'embauche des employés, 5) la mise à pied des employés, 6) la perception des employés quant à l'identité de l'employeur et 7) l'existence d'une intention de créer un lien employeur-employés. Dans cette affaire, les preuves montraient que le rôle de Jack's Shack consistait principalement à calculer les salaires et les retenues. Pour le reste, les charpentiers en question étaient embauchés sur un chantier dans une remorque de construction arborant le nom de Maricon; leur superviseur

to Maricon which forwarded them to Jack's Shack, rent money was provided to an employee in an envelope marked Maricon, and the employees perceived Maricon to be their employer. The respondent Maricon was the true employer because it was Maricon that received the immediate benefit of the carpenters' work. The Board recognized that the applicant union had majority employee support and certified it as the bargaining agent for the Maricon employees engaged as carpenters.

Board offers its first interpretation of the common employer provisions under the *Industrial Relations Act*

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. 619157 N.B. Inc., MFA Construction Inc., Gloucester Construction Inc., Moncton Northeast Construction Association Inc., Saint John Construction Association Inc., and New Brunswick Building Trades Council, IR-012-12, IR-013-12, 24 June 2013

The union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386, applied to the Labour and Employment Board for a declaration under s. 51.01 of the *Industrial Relations Act* that the 3 respondents, 619157 N.B. Inc., Gloucester Construction Inc., and MFA Construction Inc. were common employers and, therefore, that its certification in August 2011 as bargaining agent for carpenters employed by 619157 N.B. Inc. ought to be extended to Gloucester and MFA. In 2003, one McGraw incorporated the respondent Gloucester Construction as a general contractor and, in May 2005, he incorporated the respondent 619157 N.B. to supply Gloucester with employees to perform Gloucester contracts. In April 2005, McGraw hired an old friend, one Basque, to be a site supervisor on Gloucester projects. In January 2008, Basque incorporated the respondent MFA Construction. In February 2008, MFA purchased a 20% interest in Gloucester from McGraw, and in March 2008, McGraw transferred his shares in the respondent 619157 N.B. to Basque for one dollar, saying that due to health issues he could no longer deal directly with the work force or visit project sites. He nonetheless continued to be involved in major decisions concerning Gloucester which then entered into a contract with MFA for the provision of various project management services as performed by Basque using Gloucester office space and equipment. Basque was given signing authority in relation to Gloucester when McGraw was absent. As McGraw withdrew, Basque became the "main guy" at Gloucester which obtained management services from MFA and labour services from 619157 N.B. Inc., now both owned by Basque. In 2010, Basque became aware that the applicant union had applied for certification as bargaining agent for carpenters nominally employed by 619157 N.B. Inc. That certification was granted in August 2011 and, that same year, McGraw, as part of a restructuring, bought back Basque's

était un employé de Maricon qui établissait les salaires, était chargé de l'embauche et de la mise à pied et envoyait les feuilles de temps des employés directement à Maricon, qui les transmettait ensuite à Jack's Shack; l'argent servant à payer le loyer était fourni à un employé dans une enveloppe portant le nom de Maricon et les employés percevaient Maricon comme leur employeur. Maricon était donc le véritable employeur, puisque l'entreprise bénéficiait directement du travail des charpentiers. La Commission a reconnu que le syndicat requérant obtenait le soutien de la majorité des employés et lui a accordé le titre d'agent négociateur pour les employés de Maricon embauchés comme charpentiers.

La Commission offre sa première interprétation des dispositions relatives aux employeurs communs en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*

Section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique c. 619157 N.B. Inc., MFA Construction Inc., Gloucester Construction Inc., Moncton Northeast Construction Association Inc., Saint John Construction Association Inc. et Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick, IR-012-12, IR-013-12, le 24 juin 2013

Le syndicat, soit la section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de déclarer, en vertu de l'article 51.01 de la *Loi sur les relations industrielles*, que les trois répondants, soit 619157 N.B. Inc., Gloucester Construction Inc. et MFA Construction Inc., ne constituent qu'un seul et même employeur et, par conséquent, que son titre d'agent négociateur des charpentiers employés par 619157 N.B. Inc. obtenu en août 2011 devait être étendu à Gloucester et à MFA. En 2003, M. McGraw a constitué en corporation le répondant Gloucester Construction à titre d'entrepreneur général et, en mai 2005, il a effectué la même opération pour le répondant 619157 N.B. afin de fournir des employés à Gloucester pour que l'entreprise puisse honorer ses contrats. En avril 2005, M. McGraw a embauché M. Basque, un vieil ami, à titre de superviseur de chantier pour les projets de Gloucester. En janvier 2008, M. Basque a constitué en corporation le répondant MFA Construction. En février 2008, MFA a acheté à M. McGraw 20 % de ses parts dans Gloucester et, en mars 2008, M. McGraw transférait à M. Basque ses parts dans l'entreprise 619157 N.B. pour la somme de un dollar, affirmant qu'en raison de problèmes de santé, il ne pouvait plus s'occuper directement de la main-d'œuvre ni des visites sur les chantiers. Il a malgré tout continué à participer aux décisions majeures concernant Gloucester, qui a alors conclu un contrat avec MFA pour divers services de gestion de projet qui étaient offerts par M. Basque dans un bureau de Gloucester avec le matériel de l'entreprise en question. M. Basque est devenu le signataire autorisé de Gloucester pendant les absences de M. McGraw. Quand M. McGraw s'est retiré, M. Basque

20% interest in Gloucester which, due to McGraw's health issues, was then completing the last of its projects. Basque, now without work from Gloucester, began to seek contracts through his company, the respondent MFA, and, for this purpose, he approached workers which the respondent 619157 N.B. had been supplying to Gloucester. Over time Gloucester rented and sold vehicles, tools and materials to MFA. In October 2011, Basque sold 619157 N.B. for \$500 to an old friend, one Hachey, a federal government employee with no construction industry experience.

This case presented the Board with its first opportunity to address the common employer provisions in s. 51.01 of the *Industrial Relations Act* whose legislative purpose is to protect the integrity of collective bargaining in the construction industry by focusing on the substance of business operations over their form. Under the common employer provision, the Board may lift the corporate veil to determine the true relationship between persons involved with corporations to ensure that certified bargaining rights are not lost by an employer's unilateral change from one corporate entity to another, like a chameleon. Section 51.01 of the *Act* is not limited to the prevention of "double breasting", where a person who owns a unionized company spins off work to a non-unionized company owned by that same person. The wording of the section is broad enough to include the functional relationship between business activities. In the present matter, the respondent Gloucester, with which Basque had once been closely associated, began to fade over time while the respondent MFA, subsequently incorporated by Basque, began to grow. Basque had become of the owner of the unionized respondent, 619157 N.B., which he could have continued to operate but he chose to sell it to Hachey, who allowed it to become dormant. The evidence established that the 3 respondent companies, which were heavily integrated, were engaged in one business venture directed to the same construction projects. McGraw and Basque had common control and direction of all three entities during the relevant times. The 3 respondents functioned as a common employer prior to August 2011, the time at which the applicant union was certified as bargaining agent for 619157 N.B. carpenters. Accordingly, union representation rights in respect of the common employer arose at that time. The Board granted the applicant union a declaration of common employer in relation to the respondents Gloucester, 619157 N.B. and MFA under s. 51.01 of the *Industrial Relations Act*.

est devenu le « premier homme » de Gloucester, qui se procurait des services de gestion auprès de MFA et des services de main-d'œuvre auprès de 619157 N.B. Inc., qui appartenaient alors toutes deux à M. Basque. En 2010, M. Basque s'est rendu compte que le syndicat requérant avait déposé une demande pour obtenir le titre d'agent négociateur des charpentiers embauchés supposément par 619157 N.B. Inc. Ce titre lui a été accordé en août 2011 et, cette même année, dans le cadre d'une restructuration, M. McGraw a racheté à M. Basque ses 20 % de parts dans Gloucester, entreprise qui, en raison des problèmes de santé de M. McGraw, terminait alors son dernier projet. M. Basque, qui ne recevait alors plus de travail de Gloucester, a commencé à chercher des contrats avec son entreprise, MFA, et, à cette fin, il a approché des travailleurs fournis à Gloucester par l'entreprise 619157 N.B. Au fil du temps, Gloucester avait loué et vendu des véhicules, des outils et du matériel à MFA. En octobre 2011, M. Basque a vendu pour 500 \$ l'entreprise 619157 N.B. à M. Hachey, un vieil ami employé du gouvernement fédéral ne possédant aucune expérience dans le domaine de la construction.

Cette affaire a fourni à la Commission une première occasion d'aborder les dispositions relatives aux employeurs communs énoncées à l'article 51.01 de la *Loi sur les relations industrielles*, qui visent à protéger l'intégrité des négociations collectives dans l'industrie de la construction en mettant l'accent sur le fond des activités commerciales plutôt que sur leur forme. En vertu de la disposition relative aux employeurs communs, la Commission peut lever le voile de la personnalité juridique afin de dévoiler les vraies relations qui unissent les personnes participant aux activités de différentes entreprises dans le but de veiller à ce que les droits de négociation accrédités ne soient pas perdus à la suite d'un transfert unilatéral d'une personne morale à une autre, comme le ferait un caméléon. L'article 51.01 de la *Loi* ne se limite pas à prévenir le « double jeu », c'est-à-dire quand une personne qui possède une entreprise syndiquée génère du travail pour une entreprise non syndiquée qui lui appartient également. La formulation de l'article est assez générale pour inclure la relation fonctionnelle liant les activités commerciales. Dans la présente affaire, Gloucester, entreprise à laquelle M. Basque a déjà été étroitement associé, a diminué ses activités graduellement, et MFA, ensuite constituée en corporation par M. Basque, a commencé à croître au même rythme. M. Basque était devenu propriétaire du répondant syndiqué, 619157 N.B. Inc., qu'il aurait pu continuer à exploiter, mais il a plutôt décidé de vendre l'entreprise à M. Hachey, qui lui a permis de devenir inactive. La preuve a établi que les trois entreprises répondantes, qui étaient fortement intégrées, faisaient toutes partie d'une même entreprise commerciale menant les mêmes projets de construction. MM. McGraw et Basque détenaient ensemble le contrôle et la direction des trois entités pendant la période visée. Les trois répondantes constituaient un seul et même employeur avant août 2011, c'est-à-dire avant que le

Moreover, the union was successful with its application for successor rights under s. 60 of the *Industrial Relations Act* which apply to successive, rather than contemporaneous, entities and which are also designed to protect bargaining rights by lifting the corporate veil to determine the true substance of business arrangements. It was obvious that the respondent MFA was a successor to both the respondent Gloucester and the respondent 619157 N.B. McGraw caused his company Gloucester to withdraw from the construction market to create space for MFA, owned by Basque. Together, McGraw and Basque had toured Gloucester construction sites in August 2011 to facilitate the acquisition by MFA of the Gloucester/619157 N.B. workforce. This transitional assistance was furthered by the sale of Gloucester assets to MFA. Basque chose to expand the business functions of the non-unionized respondent MFA rather than continue operations through the unionized respondent 619157 N.B., which he sold. In the result, the Board also granted the applicant union a declaration of successor rights in relation to the respondents Gloucester, 619157 N.B. and MFA under s. 60 of the *Industrial Relations Act*.

Avoidance of conflict of interest is key factor in determining appropriate bargaining unit

United Food and Commercial Workers, Local 1288P v. Covered Bridge Potato Chip Company, IR-044-13, 10 December 2013

The union, United Food and Commercial Workers, Local 1288P, sought certification as the bargaining agent for production employees of the Covered Bridge Potato Chip Company which had been launched in Waterville in 2009. The employer had 20 workers in its production and maintenance department, including 2 supervisors. The employer sought to exclude the supervisors from the proposed bargaining unit on the grounds that they performed managerial duties relating to such matters as production, shift supervision and employee discipline.

syndicat requérant n'obtienne le titre d'agent négociateur des charpentiers de 619157 N.B. Par conséquent, la question des droits de représentation du syndicat relativement à l'employeur commun s'est posée à ce moment-là. En vertu de l'article 51.01 de la *Loi sur les relations industrielles*, la Commission a donc accordé au syndicat requérant une déclaration selon laquelle les répondants, Gloucester, 619157 N.B. et MFA, constituaient un seul et même employeur.

De plus, en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*, le syndicat a obtenu une réponse positive à sa demande de droits du successeur, qui s'appliquent aux entités successives plutôt qu'à celles qui ont existé en même temps et qui visent également à protéger les droits de négociation en levant le voile de la personnalité juridique pour dévoiler le fond réel des ententes de l'entreprise. Il était évident que le répondant MFA agissait à titre de successeur des répondants Gloucester et 619157 N.B. M. McGraw a fait en sorte que Gloucester se retire du marché de la construction pour laisser la place à MFA, appartenant à M. Basque. Ensemble, MM. McGraw et Basque ont fait la visite des chantiers de construction de Gloucester en août 2011 pour que MFA puisse facilement acquérir la main-d'œuvre de Gloucester/619157 N.B. Cette aide à la transition a encore été davantage favorisée avec la vente des actifs de Gloucester à MFA. M. Basque a décidé d'élargir les fonctions commerciales de MFA, le répondant non syndiqué, plutôt que de continuer les activités du répondant syndiqué, 619157 N.B., qu'il a préféré vendre. Par conséquent, la Commission a aussi accordé au syndicat requérant une déclaration de droits du successeur relativement aux répondants Gloucester, 619157 N.B. et MFA, en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*.

L'évitement de conflit d'intérêts constitue un facteur clé pour déterminer qui doit faire partie d'une unité de négociation

Section locale 1288P de Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce c. Covered Bridge Potato Chip Company, IR-044-13, le 10 décembre 2013

Le syndicat, soit la section locale 1288P de Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, a demandé d'obtenir le titre d'agent négociateur des employés à la production de Covered Bridge Potato Chip Company, qui a ouvert ses portes à Waterville en 2009. Le service de production et d'entretien de l'employeur comptait 20 travailleurs, dont deux superviseurs. L'employeur a demandé que les superviseurs soient exclus de l'unité de négociation proposée, puisqu'ils exécutaient des fonctions de gestion liées à la production, à la supervision des quarts de travail et à la discipline des employés, notamment.

The issue for the Labour and Employment Board was whether the supervisors should be excluded from the bargaining unit. On an application for certification the Board must determine the appropriateness of the bargaining unit to ensure that its members have a "community of interest" so that they can bargain with one voice. The Board must examine the nature of the duties performed to ensure that management employees are excluded from the proposed bargaining unit in order to avoid a conflict of interest. In the case at hand, the supervisors participated in the daily production process but did not believe that they were authorized to shut down the plant. They were not involved in hiring and firing decisions. They may have given occasional verbal discipline where a worker failed to properly discharge a job function but, otherwise, referred more serious matters to the Human Resource Manager. Participation in employee evaluation was limited to making recommendations to the H.R. Manager to whom supervisors also forwarded employee requests for time off. The Board, after considering these factors, concluded that the supervisors were not exercising managerial functions to a degree that their decisions would bring them into conflict with other members of the proposed bargaining unit. Consequently, the Board declared that the appropriate bargaining unit should comprise all production employees at the employer's plant, including supervisors.

Board grants certification to carpenters' union after determining that installation of bathroom fixtures falls within its jurisdiction

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Avant Garde Construction and Management Inc., Saint John Construction Association, and Moncton Northeast Construction Association, IR-026-13, 24 January 2014

The union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386, applied to the Labour and Employment Board to be certified for a bargaining unit comprised of all the employees of the respondent employer, Avant Garde Construction and Management Inc., who worked as carpenters. At the relevant time, the respondent was involved in construction and renovation work at the Algonquin Hotel in St. Andrews. Several of its employees had been engaged in the installation of bathroom fixtures, including grab bars, toilet paper holders, glass shelves and towel bars. The grab bars entailed 2 workers, one to drill holes in porcelain and another to spray water on the drill to keep it cool. The primary issue was whether the applicant union had sufficient support amongst employees of the respondent who spent more than 50% of their time performing carpentry work on the date of

La question à trancher pour la Commission du travail et de l'emploi était celle de savoir si les superviseurs devaient être exclus de l'unité de négociation. Lorsqu'elle reçoit une demande d'accréditation, la Commission doit déterminer si la composition de l'unité de négociation convient afin de veiller à ce que ses membres aient une « communauté d'intérêts » qui leur permettra de négocier d'une seule voix. La Commission doit examiner la nature des fonctions exécutées afin de veiller à ce que les employés de gestion soient exclus de l'unité de négociation proposée dans le but d'éviter un conflit d'intérêts. Dans le présent cas, les superviseurs participaient au processus quotidien de production, mais ne croyaient pas être autorisés à fermer l'usine. Ils ne participaient pas aux décisions relatives à l'embauche et à la mise à pied des employés. Il pouvait arriver à l'occasion qu'ils rétablissent verbalement la discipline si un travailleur n'exerçait pas ses fonctions correctement, mais, sinon, ils faisaient part des problèmes sérieux au gestionnaire des ressources humaines. Leur participation à l'évaluation des employés se limitait à faire des recommandations au gestionnaire des ressources humaines, à qui ils transmettaient aussi les demandes de congé des employés. La Commission, en tenant compte de ces facteurs, a conclu que les superviseurs n'exerçaient pas des fonctions de gestion suffisamment importantes pour que leurs décisions les amènent à entrer en conflit avec les autres membres de l'unité de négociation proposée. Par conséquent, la Commission a déclaré que l'unité de négociation devait comprendre tous les employés à la production de l'usine de l'employeur, y compris les superviseurs.

La Commission accorde une accréditation au syndicat des charpentiers après avoir déterminé que l'installation des appareils de salle de bains relève de sa compétence

Section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique c. Avant-Garde Construction and Management Inc., Saint John Construction Association et Moncton Northeast Construction Association, IR-026-13, le 24 janvier 2014

Le syndicat, soit la section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, a déposé, auprès de la Commission du travail et de l'emploi, une demande d'accréditation d'une unité de négociation composée de tous les employés travaillant comme charpentiers pour l'employeur répondant, Avant-Garde Construction and Management Inc. À ce moment-là, le répondant effectuait des travaux de construction et de rénovation à l'Algonquin Resort de Saint Andrews. Plusieurs de ses employés avaient participé à l'installation des appareils de salle de bains, y compris des barres d'appui, des distributeurs de papier hygiénique, des tablettes en verre et des porte-serviettes. L'installation des barres d'appui avait nécessité la participation de deux travailleurs, soit l'un qui perceait les trous dans la

application. There were several preliminary questions, including the question of whether the installation of bathroom fixtures fell within the jurisdiction of carpenters or plumbers.

The applicant union relied on its collective agreement with a local construction association to argue that bathroom fixtures fell within its jurisdiction, while the employer relied on an international agreement made in 1939 between carpenter and plumber unions to say that such work fell within the jurisdiction of plumbers. The evidence indicated that it was local practice for carpenters to install bathroom fixtures. Such work involved the skills and tools of both crafts. However, this was an application for certification and not a jurisdictional dispute to which the union representing plumbers was involved. For the limited purposes of this application, the Board determined that the installation of bathroom fixtures constituted carpentry work.

The parties agreed that one of the workers in question should be included in the proposed bargaining unit. Otherwise, a review of the specific tasks performed by several employees on the date of application revealed that 2 of them had spent more than 50% of their time installing bathroom fittings, even if the spraying of the drill for the installation of grab bars were to be considered the work of a labourer. While only one of these 2 employees had testified, they had worked in partnership and, in this case, the evidence of one co-worker was sufficient for the union to discharge the onus of confirming the work performed by the other co-worker. The Board granted a certification order for the applicant union's requested bargaining unit, having found that the union had the support of the majority of employees who worked for the respondent employer as carpenters on the date of application.

HUMAN RIGHTS ACT

Board, acting under Human Rights legislation, determines that evidence does not support a complaint of discrimination based on physical disability

John Downey v. Keenan Truck Repair Inc., The New Brunswick Human Rights Commission, HR-002-13, 14 February 2014

porcelaine et un autre qui vaporisait de l'eau sur la perceuse pour éviter qu'elle ne chauffe. Le principal problème consistait à déterminer si le syndicat requérant obtenait suffisamment de soutien parmi les employés du répondant qui passaient plus de la moitié de leur temps à réaliser des travaux de charpenterie au moment du dépôt de la demande. Il y avait plusieurs questions préliminaires, notamment celle de savoir si l'installation des appareils de salle de bains relevait de la compétence des charpentiers ou des plombiers.

Le syndicat requérant s'appuyait sur l'une de ses conventions collectives conclue avec une association locale de construction pour établir que les appareils relevaient de sa compétence, tandis que l'employeur invoquait une entente internationale conclue en 1939 entre des syndicats de charpentiers et de plombiers pour établir que ces travaux relevaient plutôt de la compétence des plombiers. La preuve indiquait que, dans la région, ce sont les charpentiers qui installent les appareils de salle de bains. Ces travaux nécessitaient les compétences et les outils des deux métiers. Toutefois, il s'agissait simplement d'une demande d'accréditation et non d'un conflit de compétence engageant le syndicat représentant les plombiers. Aux fins de cette demande seulement, la Commission a donc déterminé que l'installation des appareils de salle de bains constituait un travail de charpenterie.

Les parties ont convenu que l'un des travailleurs en question devait faire partie de l'unité de négociation proposée. Quant au reste, un examen des tâches précises exécutées par plusieurs employés à la date de dépôt de la demande a révélé que deux d'entre eux avaient passé plus de la moitié de leur temps à installer des appareils de salle de bains, même si le fait de vaporiser de l'eau sur la perceuse pendant l'installation des barres d'appui devrait plutôt être considéré comme du travail d'ouvrier. Un seul de ces deux employés avait témoigné, mais ils avaient travaillé en partenariat et, dans ce cas-ci, le témoignage de l'un des deux suffisait pour que le syndicat s'acquitte de la responsabilité de confirmer le travail effectué par l'autre travailleur. La Commission a rendu une ordonnance d'accréditation pour l'unité de négociation demandée par le syndicat requérant, puisque ce dernier obtenait le soutien de la majorité des employés qui travaillaient comme charpentiers pour l'employeur répondant au moment du dépôt de la demande.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission, en application de la Loi sur les droits de la personne, détermine que la preuve n'étaye pas une plainte de discrimination fondée sur une incapacité physique

John Downey c. Keenan Truck Repair Inc., Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, HR-002-13, le 14 février 2014

In 1996, the complainant, a licensed motor vehicle body repairer and painter, began to work for Ayr Motor Express, an international long-haul trucking company located in Woodstock. Ayr owned 250 trucks and 750 trailers. In 2004, the complainant became employed by the respondent, Keenan Truck Repair Inc., which serviced trucks and trailers owned by Ayr. Both Ayr, with over 400 employees, and Keenan, with 36 to 38 employees, were owned by the same family. The complainant was the sole bodyman at Keenan. He worked on trucks, usually in the company's body repair shop, as well as on trailers, usually in longer bays where they could be accommodated. Major body work was contracted out to local repair facilities, while the complainant did minor body and associated mechanical work on bumpers, fairings, hoods, battery boxes, frames and doors. In October 2008, the complainant was diagnosed with carpal tunnel syndrome and was directed by his doctor to discontinue work pending surgery, which did not occur until June of 2009. In the meantime, Keenan closed its body shop to make room for an expansion of other facilities. In the complainant's absence, minor body work was done by a mechanic working in the long trailer bays. The complainant was ready to return to work by the end of November 2009, but he was laid off because the body shop had closed. The complainant was offered alternative employment as either a night parts man or unlicensed mechanic doing mostly vehicle maintenance but he declined these options, insisting that he was a bodyman. About 11 months later, in October 2010, the complainant filed a complaint with the New Brunswick Human Rights Commission alleging that he had been discriminated against by termination of employment because of a physical disability contrary to s. 3 of the provincial *Human Rights Act*. The Commission referred the complaint to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry under the *Act*.

A preliminary issue arose as to whether the proceedings of the Board were limited to the act of discrimination specified in the complaint, which was termination of employment, or whether the Board could consider additional allegations of discrimination, which included the closure of the bodyshop and the termination of sick leave benefits. While human rights legislation is remedial and must be given a broad and purposive interpretation, it is also important that a complainant specify the essential elements of a valid claim to ensure that the respondent has knowledge of the case which it will be required to face. Here, the complainant provided details concerning only discrimination in the form of termination and, if he wished to allege discrimination by other means, he should have

En 1996, le plaignant, un carrossier et peintre autorisé de véhicules motorisés, a commencé à travailler pour Ayr Motor Express, une entreprise internationale de camionnage sur longue distance située à Woodstock. Ayr possédait 250 camions et 750 remorques. En 2004, le plaignant a été embauché par le répondant, Keenan Truck Repair Inc., qui entretenait des camions et des remorques appartenant à Ayr. Ayr, qui comptait plus de 400 employés, et Keenan, qui en comptait de 36 à 38, appartenaient toutes deux à la même famille. Le plaignant était le seul carrossier au sein de Keenan. Il travaillait sur des camions, normalement dans l'atelier de carrosserie de l'entreprise, ainsi que sur des remorques, généralement dans des postes de travail assez spacieux pour les accueillir. Les travaux de carrosserie majeurs étaient réalisés par des sous-traitants dans des installations de réparation locales, tandis que le plaignant effectuait les travaux de carrosserie mineurs ainsi que les travaux mécaniques associés touchant les pare-chocs, les carénages, les capots, les boîtiers de batterie, les châssis et les portières. En octobre 2008, le plaignant a reçu un diagnostic de syndrome du canal carpien et son médecin l'a placé en arrêt de travail en attendant son opération, qui n'a eu lieu qu'en juin 2009. Entre-temps, Keenan a fermé son atelier de carrosserie pour permettre l'agrandissement d'autres installations. En l'absence du plaignant, les travaux de carrosserie mineurs étaient effectués par un mécanicien qui travaillait dans les postes de travail pour les remorques. Le plaignant était prêt à retourner au travail à la fin de novembre 2009, mais il a été mis à pied en raison de la fermeture de l'atelier de carrosserie. Le plaignant s'est vu offrir d'autres emplois, soit un poste de nuit comme responsable des pièces ou un poste de mécanicien non autorisé surtout axé sur l'entretien des véhicules, mais il a refusé ces offres, insistant sur le fait qu'il était carrossier. Environ onze mois plus tard, en octobre 2010, le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick alléguant qu'il avait été victime de discrimination, puisqu'il avait été congédié en raison d'une incapacité physique, en contravention à l'article 3 de la *Loi sur les droits de la personne* de la province. La Commission a renvoyé la plainte à la Commission du travail et de l'emploi afin qu'elle agisse à titre de commission d'enquête aux termes de la *Loi*.

Une première question était soulevée, à savoir si la procédure de la Commission ne concernait que l'acte de discrimination précisé dans la plainte, soit la cessation d'emploi, ou si elle devait examiner d'autres allégations de discrimination, qui comprenaient la fermeture de l'atelier de carrosserie et la fin des prestations de congé de maladie. Les lois relatives aux droits de la personne sont réparatoires et doivent être interprétées de façon libérale et téléologique, mais il est aussi important que le plaignant fournisse les éléments essentiels d'une plainte valide afin de veiller à ce que le répondant soit au courant de l'affaire le mettant en cause. Dans ce cas-ci, le plaignant n'a fourni des détails en fait de discrimination que sur son

amended his complaint. Otherwise, there is a one year limitation period on complaints under the *Human Rights Act* and the alleged acts of discrimination in the form of the bodyshop closure and loss of sick leave benefits were barred because they took place more than a year before the complaint was filed. Moreover, such acts were not part of a continuing contravention of the *Human Rights Act* because they were not a part of a succession of acts that were similar in character. The complainant was, therefore, restricted to his allegation of discrimination in the form of termination on the basis of physical disability, which must manifest itself as a persistent physical or social limitation on a person's ability to function normally. The medical evidence in this case indicated that, at the time of termination, the complainant could have returned to work without limitation. Further, the evidence did not support an allegation of discrimination given that the complainant was offered an alternative to bodywork. Disability played no role in his termination, which occurred after he rejected the offer of alternative employment. Although the complaint failed, the Board assessed general damages on a provisional basis at \$17,500, which accounted for both the complainant's advanced age of 67 at the time of the hearing and the fact that he had lost his "dream job", which he was never able to replace. The Board declined to make an order of costs.

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there was a decision of note by the New Brunswick Court of Appeal which heard a matter that had originated with the Labour and Employment Board.

Court of Appeal upholds decision of Labour and Employment Board on "essential services" designation for school employees who assist exceptional students

Her Majesty the Queen in Right of the Province of New Brunswick, as represented by Board of Management v. Canadian Union of Public Employees, Local 2745, 163-12-CA, 4 July 2013

Board Decision

The Canadian Union of Public Employees, Local 2745, was the certified bargaining agent for certain school district employees who worked for the Province of New Brunswick, including approximately 2,163 Teachers' Assistants and 37 Student Attendants. These employees attended to the needs of exceptional students who required assistance because of physical, intellectual or behavioural needs. In 2002, the Labour and Employment Board issued an order under s. 43.1 of the

congédiement et, s'il souhaitait alléguer qu'il avait été victime d'autres formes de discrimination, il aurait fallu qu'il modifie sa plainte. Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* accorde une période maximale d'un an pour déposer une plainte, et les autres actes allégués de discrimination, soit la fermeture de l'atelier de carrosserie et la fin des prestations de congé de maladie, n'étaient plus admissibles, puisqu'ils avaient eu lieu plus d'un an avant le dépôt de la plainte. De plus, ces actes ne faisaient pas partie d'une violation persistante de la *Loi sur les droits de la personne*, puisqu'ils n'ont pas été commis dans le cadre d'une série d'actes de même nature. Par conséquent, le plaignant ne pouvait pas porter d'autres allégations de discrimination que celle relative à son congédiement fondé sur une incapacité physique, celle-ci devant se manifester sous la forme d'une limitation physique ou sociale persistante de la capacité de la personne à fonctionner normalement. Dans ce cas, la preuve médicale indiquait qu'au moment du congédiement, le plaignant aurait pu retourner au travail sans limitation. De plus, la preuve n'appuyait pas l'allégation de discrimination, puisque le plaignant s'est vu offrir un autre emploi en remplacement de son poste de carrossier. L'incapacité n'a joué aucun rôle dans son congédiement, qui est survenu après qu'il a rejeté les autres offres d'emploi. Même si la plainte n'a pas abouti, la Commission a évalué à 17 500 \$ les dommages de droit sur une base provisoire en raison de l'âge avancé du plaignant au moment de l'audience (il était âgé de 67 ans) et du fait qu'il avait perdu un « emploi de rêve » qu'il n'a jamais pu remplacer. La Commission a refusé de rendre une ordonnance pour les dépens.

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a rendu une décision digne de mention relativement à une affaire qui avait d'abord été présentée à la Commission du travail et de l'emploi.

La Cour d'appel maintient la décision de la Commission du travail et de l'emploi selon laquelle les employés des écoles qui aident les élèves en difficulté offrent des « services essentiels »

Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil de gestion c. section locale 2745 du Syndicat canadien de la fonction publique, 163-12-CA, le 4 juillet 2013

Décision de la Commission

La section locale 2745 du Syndicat canadien de la fonction publique était l'agent de négociation accrédité de certains employés des districts scolaires qui travaillaient pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick et qui comprenaient environ 2 163 aides-enseignants et 37 accompagnateurs d'élèves. Ces employés offraient de l'aide aux élèves en difficulté présentant des besoins d'ordre physique, intellectuel ou comportemental. En 2002, la Commission

Public Service Labour Relations Act which determined services provided by Teachers' Assistants and Student Attendants as "essential in the interest of the health, safety or security of the public". This "essential services" designation precluded certain employees deemed essential from participating in a lawful strike. In 2009, the union applied to the Board to amend its 2002 order. It argued that the law on essential services had evolved and, therefore, that the services provided by Teachers' Assistants and Student Attendants should no longer be classified as essential. The Board relied on a directive that had been issued by the Minister of Education to the Department of Education which said that in the event of a strike by members of the bargaining unit the schools would remain open. Ultimately, the Board concluded that the services of the employees in question were essential to the health, safety and security of the exceptional students. The Board dismissed the union's application for amendment. The union brought an application for judicial review to the New Brunswick Court of Queen's Bench.

Application for Judicial Review

The Court of Queen's Bench allowed the union's application for judicial review on the basis that it was not reasonable for the Labour and Employment Board to have relied on the Minister's directive to conclude that the schools would remain open in the event of a strike and, therefore, that the services of Teachers' Assistants and Student Attendants were essential for the exceptional students. The Province of New Brunswick appealed this decision to the New Brunswick Court of Appeal.

Court of Appeal Decision

The New Brunswick Court of Appeal agreed that the Labour and Employment Board should not have relied on the Minister's directive as it was a declaration of intent for which there was no legislative authority. Moreover, it did not take into account the right of bargaining unit members to strike or the manner in which the needs of exceptional students could be met in the event of a strike. Nonetheless, the Court of Appeal concluded that the decision of the Labour and Employment Board to designate Teachers' Assistants and Student Attendants as providers of "essential services" was reasonable in the circumstances. It was reasonable for the Board to infer that the schools would remain open in the event of a strike by members of the bargaining unit, that some parents would nonetheless send their exceptional children to school, that classroom teachers would be required to assume the duties of Teachers' Assistants and Student Attendants, and that classroom teachers might not be able to meet the needs of exceptional students as well as the other students. In these circumstances, the Board was entitled to err on the side of caution and designate the work

du travail et de l'emploi a rendu une ordonnance en vertu de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* qui établissait que les services fournis par les aides-enseignants et les accompagnateurs d'élèves étaient « essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public ». Cette appellation de « services essentiels » empêchait certains employés jugés essentiels de participer à une grève légale. En 2009, le syndicat a déposé auprès de la Commission une demande de modification de l'ordonnance rendue en 2002. Il indiquait que la loi sur les services essentiels avait évolué et que, par conséquent, les services fournis par les aides-enseignants et les accompagnateurs d'élèves ne devaient plus être considérés comme essentiels. La Commission s'est appuyée sur une directive transmise au ministère de l'Éducation par son ministre qui indiquait qu'en cas de grève des membres de l'unité de négociation, les écoles demeureraient ouvertes. En fin de compte, la Commission a conclu que les services offerts par les employés en question étaient essentiels à la santé, à la sûreté et à la sécurité des élèves en difficulté. Elle a donc rejeté la demande de modification du syndicat. Celui-ci a déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick.

Demande de révision judiciaire

La Cour du Banc de la Reine a autorisé la demande de révision judiciaire du syndicat, puisqu'il n'était pas raisonnable que la Commission du travail et de l'emploi se soit appuyée sur une directive du ministre pour conclure que les écoles demeureraient ouvertes en cas de grève et que, par conséquent, les services des aides-enseignants et des accompagnateurs d'élèves étaient essentiels pour les élèves en difficulté. La Province du Nouveau-Brunswick a porté cette décision en appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a convenu que la Commission du travail et de l'emploi n'aurait pas dû s'appuyer sur la directive du ministre, puisqu'il s'agissait d'une déclaration d'intention pour laquelle il n'existait aucun cadre légal. De plus, la Commission n'a pas tenu compte du droit de grève des membres de l'unité de négociation ni de la façon dont les besoins des élèves en difficulté pouvaient être comblés en cas de grève. Néanmoins, la Cour d'appel a conclu que la décision de la Commission du travail et de l'emploi consistant à désigner les aides-enseignants et les accompagnateurs d'élèves comme fournisseurs de « services essentiels » était raisonnable dans les circonstances. En effet, il était raisonnable que la Commission déduise que les écoles demeureraient ouvertes si les membres de l'unité de négociation entamaient une grève, que certains parents enverraient quand même les élèves en difficulté à l'école, que les enseignants devraient assumer les fonctions des aides-enseignants et des accompagnateurs d'élèves, et que

of Teachers' Assistants and Student Attendants as "essential services" the withdrawal of which could pose a real risk of harm to the exceptional students. The Court of Appeal restored the Board's decision.

les enseignants pourraient ne pas être en mesure de répondre aux besoins des élèves en difficulté en plus de s'occuper des autres élèves. Dans ces circonstances, la Commission était autorisée à pécher par excès de prudence et à désigner le travail des aides-enseignants et des accompagnateurs d'élèves comme des « services essentiels », puisque, sans eux, un risque réel de préjudice pouvait se poser pour les élèves en difficulté. La Cour d'appel a donc rétabli la décision de la Commission.

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	6	14	20	8	1	6	15	5
Application for a Declaration of Common Employer/Demande de déclaration concernant un employeur commun	3	3	6	1	1	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	--	4	4	2	--	--	2	2
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	2	2	2	--	--	2	--
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	2	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)	--	4	4	--	--	--	--	4

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	3	17	20	2	1	3	6	14
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	3	4	--	--	2	2	2
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une distribution des tâches	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	15	50	65	17	4	12	33	32

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	--	4	4	3	--	--	3	1
Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to s. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	1	1	2	1	--	--	1	1
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	2	2	4	2	--	1	3	1
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	--	2	2	--	--	--	--	2
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	1	--	1	--	--	1	1	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	11	1	12	10	--	1	11	1
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	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	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)	--	--	--	--	--	--	--	--
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	15	13	28	18	--	3	21	7

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/ Réglée	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	8	26	34	6	5	2	--	10	--	23	11
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)	--	2	2	1	--	--	--	--	1	2	--
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	2	4	6	1	2	1	--	--	--	4	2
TOTALS	10	33	43	8	7	3	--	11	1	30	13

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				Withdrawn/ Retirée	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/ Renvoyée pour complément d'enquête			
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
Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	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				Withdrawn/ Retirée	Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Remitted back for further Investigation/ Renvoyée pour complément d'enquête			
Complaint pursuant to s. 23(1)/ plaintes aux termes de l'art. 23(1)	6	4	10	--	2	--	--	6	8	2
TOTALS	6	4	10	--	2	--	--	6	8	2

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			Withdrawn/ Retirée	Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée			
Notice pursuant to s. 5(1)/avis aux termes de l'art. 5(1)	2	--	2	--	--	--	--	--	2
TOTALS	2	—	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*.