2008-2009

Annual Report

Rapport annuel

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l’emploi

Report covering the fiscal year
April 1, 2008 – March 31, 2009

Published by:

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

October 2009

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-229-8

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2008 au 31 mars 2009

Publié par:

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

Octobre 2009

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-229-8

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

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

May it please Your Honour:

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

Respectfully submitted,

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

Plaise a v otre Honneur:

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

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

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

Dr. E. J. Dohe rty

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, 2008 to March 31, 2009.

Respectfully submitted,

Donald Arseneault
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 1er avril 2008 au 31 mars 2009.

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

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

Donald Arseneault

To the Honourable Donald Arseneault
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

Sir:

I have the honour to submit the Fourteenth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2008 to March 31, 2009 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 Donald Arseneault
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le quatorzième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009, 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. Judicial Review.....32

IX. Summary Tables of Matters dealt with, by statute..... 37

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction 5

II. Énoncé de mission 8

III. Message du président.....9

IV. Composition de la Commission 11

V. Organigramme 12

VI. Administration et Budget....13

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

VIII. Révisions judiciaires.....32

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi.....37

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*.

The membership of the Labour and Employment Board consists of a full-time chairperson; six (6) part-time vice-chairpersons; and sixteen (16) members equally representative of employees and employers. There is currently one vacancy to be filled on the employee side. 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 defined group of employees for a specified period of time.

I

INTRODUCTION

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

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'appliquer une loi en particulier. Par conséquent, la Commission du travail et de l'emploi s'acquitte des tâches et des fonctions que lui confèrent la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension;* en outre, depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. De plus, la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* a été modifiée en décembre 2001 afin d'ajouter à sa compétence la responsabilité de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 6 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 énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

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 22 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

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

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

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 22 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les appels des décisions administratives qui ont été rendues par le directeur ou le surintendant en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure. La *Loi sur les normes d'emploi* fixe les normes minimales qui sont applicables à des liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, l'indemnité de congés payés, les congés fériés payés, les congés de maternité et les congés pour prendre soin des enfants. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des employés et des employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans l'administration ou la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la

Loi sur les prestations de pension.

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

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes officielles de discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale, les convictions ou activité politiques, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut recommander au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de nommer un tribunal indépendant, connu sous le nom de commission d'enquête, pour enquêter sur la plainte. Depuis 1996, le ministre peut référer de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

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

With the exception of the *Public Interest Disclosure* Act, 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.

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

II

MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the seven (7) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

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

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

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

- ✓ 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.

- ✓ 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 sept lois qui lui confèrent sa compétence :

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

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

- ✓ Agir comme commission d'enquête à la demande du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail en réponse aux plaintes 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.

- ✓ 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 14th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2008 to March 31, 2009. Having only assumed the position of Chair on September 20, 2008, I hear acknowledge the stewardship of my predecessor, Mr. George P.L. Filliter, and on behalf of the Board thank him for his service as Chair over the five years preceding my appointment, inclusive of April 1, 2008 to September 19, 2008 of this fiscal year.

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* and the *Fisheries Bargaining Act*. The Board also exercises a complaint administration and adjudicative appointment jurisdiction under the *Public Interest Disclosure Act*.

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 110, up slightly 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 56 days of hearing. The system of pre-hearing conferences that was implemented in January 2002 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 99 matters. In so doing there were 27 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 a Conciliation Officer and a Commissioner under the *Act*, and a declaration of one deadlock in this fiscal year. A deadlock occurs when a collective agreement has expired and the parties have been unable to negotiate the terms of a new agreement despite the assistance of third parties. The Nursing Group, Part III was in the position to lawfully strike, however a collective agreement was finalized without strike action.

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

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 13e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2007 au 31 mars 2008.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'année financière en question a été de 107, une baisse par rapport aux 136 de l'année précédente. Bon nombre d'entre elles ont été réglées avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions, pour un total de 39 jours d'auditions au cours de l'année. Le système de conférences préparatoires, qui a été mis en œuvre en janvier 2002, a encore permis de régler complètement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'année, la Commission a réglé 125 cas, dont 37 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, entraînant la nomination d'un conciliateur et de deux commissaires. Une impasse a été déclarée par la Commission pour un différend du secteur public. Une impasse a lieu lorsqu'une convention collective est échue et que les parties ne réussissent pas à négocier une nouvelle entente malgré l'intervention d'une tierce partie. Le groupe des services d'établissement et soins en établissement, Partie I, était en position de grève, mais une entente collective a été conclue sans qu'il y ait grève.

Les auditions devant la Commission peuvent être menées soit par le président ou un vice-président seul, soit par un comité formé par le président ou un vice-président, un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. Depuis plusieurs années, il y a une diminution marquée dans la proportion des auditions menées par des comités de trois membres. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont considérés. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à sa demande.

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

Throughout the course of the fiscal year, the Board continued its progress for the development of a comprehensive case management system, and in the late fall of 2008, the Board instituted what is hoped to be a regular annual gathering with representatives of employer and unions groups in the construction industry to discuss with the Board, as well as representatives of the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour, matters of current interest.

The Board also conducted a fall meeting of the Chair and Vice-Chairs to discuss on-going matters before the Board, including the Board's aim of applying a consistent set of views on major issues of law and policy and ensuring that parties before the Board are treated in a uniform fashion in similar areas. The Board is always cognizant that consistency of outcome is enhanced when decisions are seen and understood by all parties as fair and final, and the Board's practices as transparent and well-founded.

In a purposive way, the Board seeks to ensure that the use of its pre-hearing 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 conclusion, I want to take this opportunity to express my deep 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

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

IV

Composition of the Labour and Employment Board

***Chairperson** – George P.L. Filliter/Robert D. Breen, Q.C.
Alternate Chairperson – Guy G. Couturier, Q.C.

Vice-Chairpersons
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Brian D. Bruce, Q.C. (Fredericton)
Annie Daneault (Grand Falls)
Jocelyne LeBlanc (Moncton)
Robert L. Kenny, Q.C. (Fredericton)

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

Members representing Employee interests
Rick Doucet (Rothesay)
Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Brenda Dunn (Darlings Island)
**Fred Jones (Baxter's Corner)

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet

Administrative Staff
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

*Robert D. Breen, Q.C., replaces George P.L. Filliter effective September 20, 2008 for a term of five years;

** Fred Jones has resigned. His position remains vacant at the end of the reporting period.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

***Président** – George P.L. Filliter/Robert D. Breen, c.r.
Président Suppléant –Guy G. Couturier, c.r.

Vice-Président(e)s
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)
Annie Daneault (Grand Sault)
Jocelyne LeBlanc (Moncton)
Robert L. Kenny, c.r. (Fredericton)

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

Membres représentants les intérêts des salarié(e)s
Rick Doucet (Rothesay)
Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Brenda Dunn (Darlings Island)
**Fred Jones (Baxter's Corner)

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet

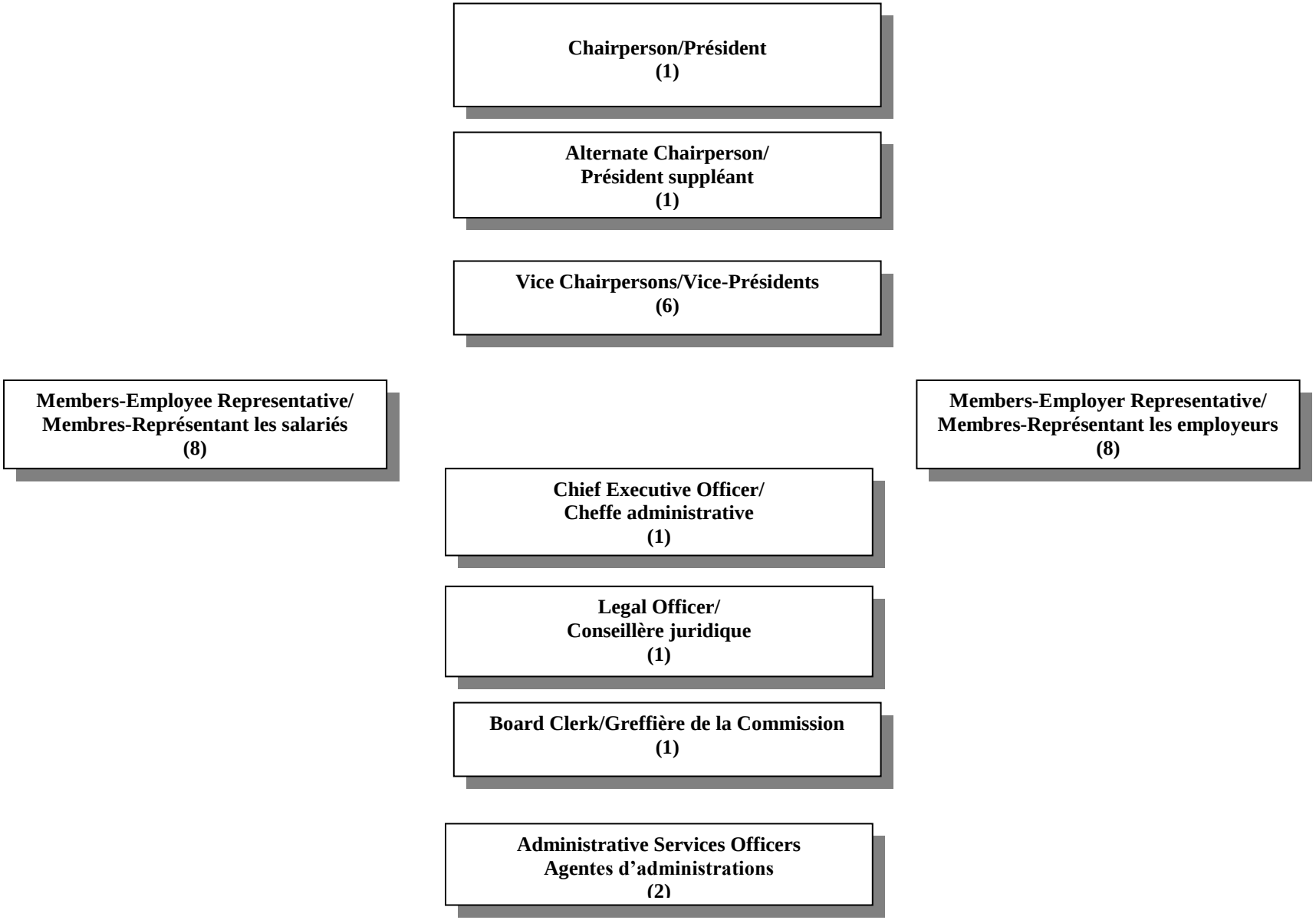
Personnel administratif
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

*Robert D. Breen, c.r., a remplacé George P.L. Filliter pour un mandat de cinq ans effectif le 20 septembre 2008

** Fred Jones a démissionné. Son poste est toujours vacant à la fin de la période du rapport.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

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

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

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

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

VI

ADMINISTRATION

La Commission se compose d'un président à temps plein, de six vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de trois ans. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 $ pour les vice-présidents et de 115 $ pour les membres de la Commission.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et deux adjointes administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un lock-out illégal par un employeur dans le secteur public et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. La cheffe administrative ou la conseillère juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

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

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant 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

underlying dispute. A pre-hearing conference will be presided by the chairperson or a vice-chairperson. More than one pre-hearing conference may be held in any one matter.

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there were two (2) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of one 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 62 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 41 matters pending from the previous fiscal year (2007-2008); 110 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 151 matters; and 99 matters were disposed of. There remain 52 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.

y a lieu, des efforts peuvent également être déployés pour résoudre le différend en cause. Le président ou un vice-président présidera une conférence préparatoire. Il est possible de tenir plus d'une conférence préparatoire relativement à toute affaire.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu deux (2) conférences préparatoires menant à la résolution d'un différend sans la nécessité d'une audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 62 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-et-un causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2007-2008) et 110 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 151 causes. La Commission en ayant réglé 99 pendant l'année, 52 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/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/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles	17	48	20	10	41	24
Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics	4	19	3	2	13	10
Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi	10	34	14	10	34	10
Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension	4	5	6	2	5	4
Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne	6	3	12	3	5	4
Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	0	1	1	0	1	0
Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**41**	**110**	**56**	**27**	**99**	**52**

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
54	2	56

Budget 2008-2009

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel **Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier**	567,500	495,160
4 Other Services/ Autres Services **Operational Costs/ Frais de fonctionnement**	68,100	(95,960)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	12,800	(25,965)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(2,079)
Total	**649,500**	**619,164**

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

Call centres which closed suddenly required to give employees pay in lieu of notice

Various employees v. 510649 N.B. Ltd. (operating as Connect North America) and Connect North America Corporation, ES-012-08, ES-013-08, 27 June 2008

The employers operated "outbound" call centres in Bathurst and Fredericton which in August 2007 had some 350 employees. The employers had a major U.S. client, Verizon Communications, which was invoiced in U.S. dollars. The rising Canadian dollar made it necessary to make price adjustments which eventually caused Verizon to indicate that it would discontinue its use of the employers' services. The employers ceased operations 27 August 2007, the day they received this news. The employers paid their employees for all hours worked plus accumulated vacation pay. The employers did not provide pay in lieu of notice or vacation pay on this notice period, arguing that they had ceased operations due to "unforeseen" events and, therefore, were protected by s. 31(1)(a) of the *Employment Standards Act.* A large number of the employees of both employers complained to the Employment Standards Branch. The Director of Employment Standards issued an order for pay in lieu of notice against one employer for $39,424.66 in favour of 43 employees, as well as a similar order against the other employer for $112,314.70 in favour of 158 employees. The employers referred the orders to the Labour and Employment Board.

The Board noted that where an employer raises s. 31(1)(a) of the Act as a shield, the onus is on the employer to establish that the employees have been laid off due to a shortage of work caused by unforeseen circumstances. The provision applies only where employees have been laid off, as opposed to terminated. A lay-off is a temporary interruption of the employment relationship whereas a termination is a severance of that relationship. Here, the employers had advised the employees that the call centres were closing for an indefinite period and they indicated on the Records of Employment that the employees would be "Not Returning".

VII

RÉSUMÉ DE CAUSES TYPES

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

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Les centres d'appel qui ont cessé soudainement leurs activités doivent verser aux employés une indemnité tenant lieu de préavis.

Divers employés c. 510649 N.B. Ltd. (exploité sous l'appellation Connect North America) et Connect North America Corporation, ES-012-08, ES-013-08, le 27 juin 2008

Les employeurs exploitaient à Bathurst et à Fredericton des centres d'appel « sortant » dont l'effectif, en août 2007, était d'environ 350 employés. Ils offraient des services à un important client américain, Verizon Communications, qui était facturé en devises américaines. Avec la hausse du dollar canadien, il a fallu rajuster le prix. Cette mesure a mené éventuellement à la décision prise par Verizon de ne plus faire appel aux services offerts par les employeurs. Les employeurs ont mis fin à leurs opérations le 27 août 2007, le jour où ils ont appris la décision de Verizon. Ils ont rémunéré leurs employés pour les heures travaillées et leur ont versé une indemnité de congés annuels accumulés. Les employeurs n'ont pas versé une indemnité tenant lieu de préavis ni une indemnité de congés annuels pour la période de l'avis, alléguant qu'ils avaient cessé leurs opérations en raison d'événements « imprévus » et qu'ils étaient donc protégés en vertu de l'alinéa 31(1)*a*) de la *Loi sur les normes d'emploi*. Plusieurs employés des deux employeurs ont porté plainte à la Direction des normes d'emploi. Le directeur des normes d'emploi a rendu une ordonnance enjoignant un employeur à payer une indemnité tenant lieu de préavis de 39 424,66 $ en faveur de 43 employés et une ordonnance semblable enjoignant l'autre employeur à payer 112 314,70 $ en faveur de 158 employés. Les employeurs ont demandé que les ordonnances soient renvoyées devant la Commission du travail et de l'emploi.

Selon la Commission, lorsqu'un employeur invoque l'alinéa 31(1)*a*) de la *Loi* comme un moyen de protection, il doit établir que les employés ont été mis à pied en raison d'un manque de travail dû à des circonstances imprévues. La disposition s'applique seulement lorsque des employés sont mis à pied, non pas lorsqu'il y a cessation d'emploi. Une mise à pied est une interruption temporaire de la relation d'emploi tandis que la cessation d'emploi est une rupture de cette relation. En l'espèce, les employeurs ont avisé les employés de la fermeture des centres d'appel pour une période indéterminée et ils ont indiqué sur les relevés

As the employees had been terminated rather than laid-off, the employers were not entitled to seek the protection of s. 31(1)(a). In any event, the closing of the centres was not unforeseen given that the employers were aware that currency exchange issues could result in a termination of their contract with their major client and had been negotiating with the New Brunswick government for financial assistance to address the exchange problem. The Board affirmed the Director's orders.

Photocopier salesman who was constructively dismissed entitled to pay in lieu of notice as well as vacation pay

Coates v. Fullerton Agencies Ltd., ES-029-08, 28 November 2008

The complainant employee worked for the employer as a photocopier salesman from 6 November 2006 until 17 April 2008. The employee earned a base salary of $30,000 per year, plus a 30% commission on machines sold. He also received a car allowance of $600 per month. The employee worked initially from Nova Scotia but in January 2008 he moved to Moncton. On the morning of 17 April 2008, the employee called the employer's office and said he would not be in until noon because he would be working out of town. The employer's manager saw the employee's car in a Moncton parking lot, realized he had been misinformed, and telephoned the employee to ask that he come to the office for a meeting. At the meeting the employee was informed that, henceforth, his only salary would be calculated on a commission of 40% and his car allowance would be discontinued. The employee left the office and did not return. In early May of 2008 he filed a complaint with the Employment Standards Branch alleging that the employer had violated ss. 25, 26, 34 and 35 of the *Employment Standards Act* by failing to pay wages upon termination as well as vacation pay. The Director of Employment Standards agreed with the employee and ordered the employer to make payment. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board concluded that the employee had not quit but, rather, had been constructively dismissed. The unilateral decision of the employer to withdraw the employee's annual salary and pay him only by commission amounted to a fundamental and untenable change in the terms of employment. The employee had been terminated and was entitled to pay in lieu of notice in the amount of $1,200. The employee was also entitled to vacation pay which the employer had set-off against sick days. The employer had not kept accurate employment records as required by s. 60 of the *Employment Standards Act* and could not verify the basis for such a set-off which, in any event, was inconsistent with the legislative scheme. Finally, the employee was entitled to vacation pay on his commissions, there being no evidence to

d'emploi que les employés « ne reprendrait pas » le travail. Puisque les employés ont été licenciés et non mis à pied, les employeurs n'avaient pas le droit d'invoquer la protection prévue à l'alinéa 31(1)*a*). La fermeture des centres d'appel n'était pas imprévue. Les employeurs savaient que le cours monétaire pouvait entraîner la fin du contrat qu'ils avaient conclu avec leur principal client et ils négociaient avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick afin d'obtenir une aide financière en vue de résoudre la question des changes. La Commission a confirmé les ordonnances du directeur.

Un fournisseur de photocopieuses qui a été démis de ses fonctions a droit à une indemnité tenant lieu de préavis et à une indemnité de congés annuels.

Coates c. Fullerton Agencies Ltd., ES-029-08, le 28 novembre 2008

Le plaignant a travaillé pour l'employeur comme fournisseur de photocopieuses, du 6 novembre 2006 au 17 avril 2008. Il gagnait un salaire de base de 30 000 $ par année et une commission de 30 % sur les photocopieuses vendues. Il bénéficiait aussi d'une allocation de voiture de 600 $ par mois. Il a d'abord travaillé en Nouvelle-Écosse, avant de déménager à Moncton, en janvier 2008. Le matin du 17 avril 2008, le plaignant a téléphoné au bureau de son employeur pour l'aviser qu'il n'entrerait pas avant midi car il travaillait à l'extérieur de la ville. Le gestionnaire de l'employeur a vu la voiture de l'employé dans un terrain de stationnement à Moncton. Pensant qu'il avait été mal renseigné, il a téléphoné à l'employé pour le convoquer à une rencontre au bureau. Lors de la rencontre, l'employé a été avisé que son salaire serait dorénavant calculé en fonction d'une commission de 40 % et que son allocation de voiture serait annulée. L'employé a quitté le bureau et il n'est pas revenu. Au début de mai 2008, il a déposé une plainte à la Direction des normes d'emploi, alléguant que son employeur avait enfreint les articles 25, 26, 34 et 35 de la *Loi sur les normes d'emploi*, en omettant de lui verser sa rémunération au moment de sa cessation d'emploi ainsi qu'une indemnité de congés annuels. Le directeur des normes d'emploi a accueilli la plainte de l'employé et a ordonné à l'employeur de payer l'employé. L'employeur a demandé que l'affaire soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a conclu que l'employé n'avait pas démissionné mais qu'il avait été démis de ses fonctions. La décision unilatérale de l'employeur de retirer le salaire annuel de l'employé et de le rémunérer selon une commission constituait un changement radical et indéfendable aux conditions d'emploi. L'employé a été licencié et il avait droit à une indemnité tenant lieu de préavis de 1 200 $. Il avait aussi droit à une indemnité de congés annuels que l'employeur avait compensé par des jours de maladie. L'employeur n'avait pas tenu des relevés d'emploi précis comme l'exige l'article 60 de la *Loi sur les normes d'emploi* et il ne pouvait pas vérifier la base d'une telle compensation qui, de toute façon, n'était pas conforme au régime législatif. Enfin, l'employé avait droit à une

show that it had been included in the commissions which the employee had received. In the end, the Board agreed with the Director of Employment Standards and ordered the employer to pay the employee $4,475.63 which included the amount of $2,447.35 as pay in lieu of notice, as well as $1,828.28 in vacation pay and $200 for an unauthorized deduction.

Convenience store clerk who left job after employer significantly altered her hours of employment entitled to pay in lieu of notice of termination

Tracey v. 048519 N.B. Inc. (doing business as Daly's Convenience Store), ES-011-08, 7 October 2008

The employee worked as a sales clerk and cashier for the employer convenience store from February until October 2007. The employee worked the day shift but, towards the end of October 2007, she was informed that she would be required to work the night shift. The employee handed in her keys and indicated that she would not return to work. She brought a complaint to the Employment Standards Branch on the premise that she had been terminated and was entitled to pay in lieu of notice as well as vacation pay. The employer took the position that the employee had quit and was not entitled to notice or pay in lieu thereof. The employer, on the Record of Employment, indicated the employee had left because "Store under new management". The Director of Employment Standards found for the employee, which prompted the employer to refer the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that in order for it to decide that an employee has quit, rather than been terminated, there must be evidence on which a reasonable person would conclude that the employee intended to quit and, in fact, had taken some action to manifest this intent. In this case there was no evidence to indicate that the employee intended to quit, a fact borne out by the Record of Employment. Moreover, the decision of the employer to unilaterally change the employee's hours of work amounted to constructive dismissal given that hours of work are an implied condition of employment. The Board confirmed the Director's conclusion that the employee had not quit her job and ordered the employer to pay her $506.56 which represented pay of $487.08 in lieu of notice and vacation pay of $19.48.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Board satisfied that employer did not influence employees in their opposition to a union

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. MPM Construction Inc., Richard, Gamblin, IR-022-08, 30

indemnité de congés annuels relative à ses commissions car il n'existe aucune preuve que cette indemnité avait été incluse dans les commissions reçues par l'employé. La Commission a donné raison au directeur des normes d'emploi et a ordonné à l'employeur de verser à l'employé la somme de 4 475,63 $ qui représente une indemnité tenant lieu de préavis de 2 447,35 $, une indemnité de congés annuels de 1 828,28 $ et une retenue non autorisée de 200 $.

La commis d'un dépanneur, qui a quitté son travail après que son employeur ait grandement modifié ses heures de travail, a droit à une indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi.

Tracey c. 048519 N.B. Inc. (faisant affaire sous l'appellation Daly's Convenience Store), ES-011-08, le 7 octobre 2008

De février à octobre 2007, l'employée était vendeuse et caissière au dépanneur de l'employeur. Elle travaillait le quart de travail de jour. Vers la fin d'octobre 2007, elle a été avisée qu'elle devrait travailler le quart de nuit. L'employée a remis ses clés à l'employeur l'avisant qu'elle ne reviendrait pas au travail. Elle a déposé une plainte à la Direction des normes d'emploi, alléguant qu'elle avait été licenciée et qu'elle avait droit à une indemnité tenant lieu de préavis et à une indemnité de congés annuels. L'employeur a fait valoir que l'employée avait démissionné et qu'elle n'avait pas droit à une indemnité tenant lieu de préavis. Sur le relevé d'emploi de l'employée, l'employeur a indiqué que l'employée avait quitté son emploi parce que le « dépanneur relevait d'une nouvelle administration ». Le directeur des normes d'emploi a donné gain de cause à l'employée, ce qui a incité l'employeur à demander que l'affaire soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a noté que, pour pouvoir déterminer si un employé a démissionné au lieu d'avoir été licencié, il faut établir la preuve qu'une personne peut raisonnablement conclure que l'employé avait l'intention de démissionner et qu'il avait, en fait, pris des mesures pour manifester une telle intention. En l'espèce, il n'existe aucune preuve que l'employée avait l'intention de démissionner, un fait démontré par le relevé d'emploi. De plus, la décision de l'employeur de changer unilatéralement les heures de travail de l'employée constituait un licenciement déguisé car les heures de travail sont une condition d'emploi implicite. La Commission a confirmé la conclusion du directeur que l'employée n'avait pas démissionné. Elle a ordonné à l'employeur de verser à l'employée la somme de 506,56 $ qui représente une indemnité tenant lieu de préavis de 487,08 $ et une indemnité de congés annuels de 19,48 $.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission est convaincue que l'employeur n'a pas tenté d'influencer les employés à s'opposer à un syndicat.

Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. MPM Construction Inc., Richard,

January 2009

The Labourers' International Union of North America, Local 900, filed an application for certification to become the bargaining agent for a group of construction labourers who were working for the employer, a construction company in the process of building a new Wendy's restaurant in Fredericton. In response to the union's application, two members of the proposed bargaining unit filed Statements of Desire indicating that they no longer supported the union. One employee, Gamblin, had signed a union membership card but after discussing the matter with his wife decided he did not want to belong to a union. The other employee, Richard, also signed a union membership card after being asked by a union representative if he wished to make more money. Richard, who was just 18 and unfamiliar with unions, learned from his parents that if he joined the union he would be required to pay union dues. Both Gamblin and Richard approached their supervisor to discuss the situation but he refused to speak with them about the matter. Both employees filed their Statements of Desire upon learning of their right to do so from a Board notice which had been posted in the employer's office trailer.

The Labour and Employment Board took note of past decisions which indicated that Statements of Desire, to be valid, must represent the free and voluntary expressions of the employees who have signed them. There must not be the slightest taint of managerial involvement in the origination, circulation, execution and delivery of Statements of Desire opposing a union. The onus of proving that a Statement of Desire is free and voluntary falls on the employee who has signed such a Statement. Nonetheless, if a union wishes to raise a concern about the validity of a Statement of Desire, it must show that an employee's opposition to a union can be traced to employer interference. Here, the evidence showed that both of the employees who had signed Statements of Desire had changed their minds after speaking to family members. There was no evidence that the employer had exerted direct or indirect influence on the employees. The Board accepted the Statements of Desire as being valid, indicated that they raised a question about union support, and ordered a representation vote to determine the wishes of the employees in the bargaining unit.

Employees' organization unable to be certified as bargaining agent because it did not qualify as a trade union

Bathurst Police Association v. Corporation of the City of Bathurst and Canadian Union of Public Employees, Local 1497, IR-047-08, 26 March 2009

Gamblin, IR-022-08, le 30 janvier 2009

La section locale de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord a soumis une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe de manœuvres en construction travaillant pour l'employeur, une entreprise de construction bâtissant un nouveau restaurant Wendy's à Fredericton. À la suite de la demande du syndicat, deux membres de l'unité de négociation proposée ont déposé des déclarations d'intention de ne plus appuyer le syndicat. Un employé, Gamblin, avait signé une carte d'adhésion syndicale mais, après discussion avec son épouse, il a décidé qu'il ne voulait pas être membre d'un syndicat. L'autre employé, Richard, avait aussi signé une carte d'adhésion syndicale après qu'un représentant syndical lui ait demandé s'il désirait faire plus d'argent. Âgé de 18 ans seulement et connaissant mal le mouvement syndical, Richard a appris par ses parents que, comme membre du syndicat, il devrait payer des cotisations syndicales. Gamblin et Richard ont voulu discuter de la situation avec leur surveillant qui a refusé d'aborder la question avec eux. Les deux employés ont déposé leurs déclarations d'intention lorsqu'ils ont su qu'ils avaient le droit de le faire en lisant un avis de la Commission affiché dans la roulotte servant de bureau de l'employeur.

La Commission du travail et de l'emploi a pris note des décisions antérieures selon lesquelles les déclarations d'intention, pour être valides, doivent représenter les expressions libres et volontaires des employés qui les ont signées. Il ne doit pas y avoir la moindre trace de participation de la direction dans l'émission, la diffusion, la signature et la remise des déclarations d'intention de s'opposer au syndicat. Il incombe à l'employé qui a signé la déclaration d'intention de prouver que la déclaration a été faite librement et volontairement. Néanmoins, si un syndicat veut faire part d'une préoccupation concernant la validité d'une déclaration d'intention, il doit démontrer que l'opposition de l'employé à un syndicat est attribuable à l'ingérence de l'employeur. En l'espèce, les éléments de preuve ont montré que les deux employés qui ont signé des déclarations d'intention s'étaient ravisés après avoir parlé à des membres de leurs familles. Il n'existe aucune preuve que l'employeur a exercé une influence directe ou indirecte sur les employés. La Commission a reconnu les déclarations d'intention comme étant valides, indiquant qu'elles soulevaient une question concernant l'appui envers le syndicat. Elle a donc ordonné qu'un scrutin de représentation soit pris afin de déterminer les intentions des employés de l'unité de négociation.

Une organisation d'employés ne peut obtenir son accréditation syndicale à titre d'agent négociateur car elle ne remplit pas les conditions requises pour devenir un syndicat.

Association des policiers de Bathurst c. la Corporation de la ville de Bathurst et la section locale 1497 du Syndicat canadien de la Fonction publique, IR-047-08, le 26 mars 2009

The applicant, Bathurst Police Association (BPA), sought to be certified as the bargaining agent for the police officers and dispatchers who were employed by the City of Bathurst. Those employees were represented by an incumbent union, Canadian Union of Public Employees, Local 1497, which was associated with a national union. Bathurst police employees had apparently decided that they would be better represented in collective bargaining by a trade union which was not associated with a national union and, therefore, they sought to displace Local 1497. A meeting of the incumbent union, Local 1497, was held at which several police employees were elected as officers of the applicant BPA. However, there was no subsequent meeting of the BPA, no ratification of the constitution and no election or confirmation by the BPA membership of the BPA officers who had been elected at the Local 1497 meeting. Instead, the newly elected officers of the BPA drafted a constitution, distributed it to the Bathurst police employees, and then gathered membership evidence which was submitted to the Board, along with the constitution. Given that this was its first application for certification, the BPA was required to establish that it had the status of a "trade union" within s. 1(1) of the *Industrial Relations Act*, (because only a trade union has the capacity to be designated as a bargaining agent for the purposes of collective bargaining).

Le requérant, l'Association des policiers de Bathurst (APB), voulait obtenir son accréditation comme agent négociateur des agents de police et des répartiteurs du service de police de la ville de Bathurst. Ces employés étaient représentés par un syndicat en place, la section locale 1497 du Syndicat canadien de la Fonction publique, qui était associé à un syndicat national. Les employés du service de police de Bathurst avaient, semble-t-il, décidé qu'un syndicat non associé à un syndicat national pourrait mieux les représenter durant les négociations collectives. Ils ont donc voulu déloger la section locale 1497. Au cours d'une rencontre de la section locale 1497, le syndicat en place, plusieurs employés du service de police ont été élus à titre de dirigeants syndicaux de l'APB. Toutefois, l'APB n'a pas tenu d'autres réunions, ses statuts n'ont pas été ratifiés et les dirigeants syndicaux de l'APB élus à la réunion de la section locale 1497 n'ont pas été élus ni confirmés dans leurs fonctions par l'ensemble des membres de l'APB. Les dirigeants nouvellement élus de l'APB ont rédigé une ébauche des statuts qui a été distribuée aux employés du service de police de Bathurst et ils ont recueilli une preuve d'adhésion qui a été soumise à la Commission, accompagnée des statuts. Puisqu'il s'agissait d'une première demande d'accréditation, l'APB devait établir qu'elle avait qualité de « syndicat » conformément au paragraphe 1(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, (car seul un syndicat peut être désigné agent négociateur à des fins de négociations collectives).

The Labour and Employment Board said that there are 5 steps that ought to be taken to ensure that an employee organization has established the status of trade union: (1) a constitution should be drafted which sets out the purpose of the organization and the procedure for electing officers and calling meetings, (2) the constitution should be placed before a meeting of employees for approval, (3) the employees attending such a meeting should be admitted to membership, (4) the constitution should be adopted or ratified by the vote of members, and (5) the officers should be elected pursuant to the constitution. In this case, the applicant BPA argued that although there had never been a meeting of its membership, the subsequent receipt of the constitution by police employees who had paid a fee to join the union confirmed their acceptance of the constitution. Nonetheless, the Board found that this was not sufficient to meet the criteria for the formation of a trade union. It had serious concerns about the viability of an organization which was unable to hold a single meeting at which members could ratify a constitution or confirm officers. The Board concluded that the employees' organization was not a trade union under s. 1(1) of the Act because it had failed to comply with the essential steps. The BPA application was dismissed for this reason. The Board went on to emphasize for future purposes that, ideally, evidence of union membership filed on behalf of an employee in a certification application should consist of a written application which has been signed by the employee, and confirmation of fee or due payment signed by the payment collector and counter-signed by the employee.

La Commission du travail et de l'emploi a précisé les cinq étapes à suivre pour s'assurer qu'une organisation d'employés a établi sa qualité de syndicat : 1) rédaction des statuts établissant le but de l'organisation et la procédure relative à l'élection des dirigeants et à la convocation aux réunions; 2) approbation des statuts par les employés au cours d'une réunion; 3) adhésion des employés qui ont assisté à la réunion; 4) adoption ou ratification des statuts par le vote des membres; 5) élection des dirigeants conformément aux statuts. En l'espèce, l'APB a soutenu que, même si elle n'avait pas tenu une réunion de ses membres, le fait que les employés du service de police qui avait payé des droits pour se joindre au syndicat avaient reçu les statuts confirmait leur acceptation. Néanmoins, la Commission a noté que cela ne suffisait pas pour satisfaire les critères relatifs à la création d'un syndicat. Elle a soulevé une grande préoccupation concernant la viabilité d'une organisation incapable de tenir une seule réunion à laquelle les membres auraient ratifié les statuts ou confirmé les dirigeants dans leurs fonctions. La Commission a conclu que l'organisation d'employés n'était pas un syndicat au terme du paragraphe 1(1) de la *Loi* car elle ne s'est pas conformée aux étapes essentielles. La demande de l'APB a donc été rejetée pour cette raison. La Commission a rappelé, à des fins futures, que la preuve d'affiliation syndicale déposée au nom d'un employé dans une demande d'accréditation devrait idéalement comprendre une demande par écrit signée par l'employé et la confirmation des droits ou du paiement des cotisations signée par le percepteur et contresignée par l'employé.

The "build-up" principle applies in New Brunswick when an employer can establish with reasonable certainty that a substantial number of employees will soon be hired

United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers), Local 1-306 v. Blue Note Caribou Mines Inc., IR-003-08, 30 June 2008

In 2006 the employer acquired ownership of 2 lead and zinc mines in the Bathurst area. The Caribou mine, which was an underground facility, was initially operated by contractors but these were being systematically replaced by permanent employees whose numbers from 2007 to 2008 had increased from 57 to 104. The employer had planned to have 155 employees by the end of 2008 but this goal was not reached owing to various market factors. The Restigouche mine, which was an open pit operation, was operated almost entirely by contractors. In order to reduce costs, the employer intended to hire a permanent workforce of 40 employees to replace the contractors as soon as possible. The United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers), Local 1-306 brought an application to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for the mine employees. The employer resisted the application on the grounds of the "build-up" principle, arguing that the Board should dismiss the union's application for certification until a substantial and representative number of employees had been hired for the ultimate bargaining unit.

The Labour and Employment Board observed that the build-up principle is tied directly to the concept of employee representation. The goal is to ensure that the group of employees who select a union as bargaining agent is a fair representation of the proposed bargaining unit. If, at the time of certification, an employer is in the process of building up its ultimate workforce, there is a risk that the choice of a union by a comparatively small number of initial employees could be unrepresentative and, therefore, premature. The build-up principle, which applies in New Brunswick, is to be considered at the time the Board decides upon the appropriateness of the bargaining unit. The interests of existing employees to immediately engage in collective bargaining must be weighed against the rights of future employees to determine whether they wish to be represented by a union. The Board, when facing a build-up issue, will consider a variety of factors including the nature of the employer's operation, the nature and degree of build-up, matters beyond the control of the employer such as market conditions, and whether the employer's build-up plans are genuine. The employer bears the burden of establishing that a significant increase in workforce will occur in the near future. Here, it was possible that the employer would hire nearly 100 employees in the next 6 months to reach a full

Le principe d'« effet cumulatif » s'applique au Nouveau-Brunswick lorsqu'un employeur peut établir, d'une manière suffisamment identifiable, qu'un grand nombre d'employés seront embauchés sous peu.

Section locale 1-306 du Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Métallurgistes unis) c. Blue Note Caribou Mines Inc., IR-003-08, le 30 juin 2008

En 2006, l'employeur a acheté deux mines de plomb et de zinc dans la région de Bathurst. Au début, la mine Caribou, une installation souterraine, était exploitée par des entrepreneurs qui ont été remplacés systématiquement par des employés permanents dont le nombre est passé de 57 en 2007 à 104 en 2008. L'employeur avait prévu compter 155 employés à la fin de 2008, mais il n'a pu atteindre son objectif en raison de divers facteurs relatifs au marché. La mine Restigouche, une installation minière à ciel ouvert, était exploitée presque entièrement par des entrepreneurs. Afin de réduire les coûts, l'employeur avait l'intention d'embaucher une main-d'œuvre permanente de 40 personnes pour remplacer les entrepreneurs le plus tôt possible. La section locale 1-306 du Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Métallurgistes unis) a soumis à la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation comme agent négociateur des employés de la mine. L'employeur s'est opposé à la demande invoquant le principe d'« effet cumulatif », soutenant que la Commission devrait rejeter la demande d'accréditation du syndicat jusqu'à l'embauche d'un nombre substantiel et représentatif d'employés qui formeraient l'unité de négociation définitive.

La Commission du travail et de l'emploi a noté que le principe d'effet cumulatif est directement lié au concept de représentation des employés. Le but est de s'assurer que le groupe d'employés qui choisit un syndicat comme agent négociateur est équitablement représentatif de l'unité de négociation proposée. Si un employeur constitue sa main-d'œuvre finale au moment de l'accréditation, le choix d'un syndicat par un nombre comparativement faible d'employés initiaux pourrait être non représentatif et par conséquent, prématuré. Le principe d'effet cumulatif qui s'applique au Nouveau-Brunswick doit être pris en compte lorsque la Commission détermine la pertinence de l'unité de négociation. Les intérêts des employés actuels de s'engager immédiatement dans une négociation collective doivent être pondérés en fonction des droits des employés futurs de déterminer s'ils désirent être représentés par un syndicat. Pour résoudre une question d'effet cumulatif, la Commission tient compte de divers facteurs, dont la nature des activités de l'employeur, la nature et le degré d'effet cumulatif, les aspects au-delà du contrôle de l'employeur, comme les conditions du marché, et la légitimité des plans d'effet cumulatif de l'employeur. Il incombe à l'employeur d'établir que la main-d'œuvre augmentera considérablement dans un avenir rapproché. En l'espèce, il était possible que

complement of 195. However, the employer was unable to establish the "reasonable certainty" of such an increase in employee numbers, particularly in light of the lengthy delay in achieving full employment and poor market conditions for both labour and metal prices. Accordingly, the current employees should not be denied the right to select a bargaining agent. The union enjoyed support from more than 60% of the employees in the bargaining unit. The Board granted certification to the union.

l'employeur embaucherait près de 100 employés au cours des six prochains mois, afin d'atteindre un effectif de 195 employés. Toutefois, l'employeur a été incapable d'établir, d'une manière suffisamment identifiable, une telle hausse du nombre d'employés, particulièrement vu le long délai pour réaliser l'objectif du plein emploi et les mauvaises conditions du marché quant au prix du métal et au coût de la main-d'œuvre. Il ne faudrait donc pas refuser aux employés actuels le droit de choisir un agent négociateur. Le syndicat a reçu l'appui de plus de 60 % des employés de l'unité de négociation. La Commission a accordé l'accréditation au syndicat.

Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights dismissed because it was not supported by a voluntary Statement of Desire

Boudreau and Comeau v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P and Les Entreprises Danny Desjardins Inc., IR-008-08, 23 July 2008

The applicants, Boudreau and Comeau, were members of the union, United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P, and employees of the intervenor Les Entreprises Danny Desjardins Inc. which, in 1988, purchased the Save Easy store in Dalhousie. The union had represented the intervenor's employees since 1966. The applicants filed an Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights supported by a Statement of Desire against the union which was signed by more than 40% of the 28 member bargaining unit.

The Labour and Employment Board said that its role was to determine whether the Statement of Desire had been signed voluntarily and, therefore, was an accurate reflection of the true wishes of the employees who had signed it. A Statement of Desire, to be valid, must be free of employer influence. The slightest hint of employer involvement in the origination, circulation and execution of an employee petition which supports an application to terminate bargaining rights is fatal to its validity. Here, the evidence indicated that the applicants were viewed by other employees as being "in the confidence of management". Accordingly, those employees could be legitimately concerned that their decision on whether to sign the Statement of Desire might be communicated to the employer. Further, one of the applicants was a long-serving grocery manager who acknowledged that he was the employer's right-hand man. The other applicant was a head cashier who was referred to as the "Little Boss" and who, at the Board hearing, attempted to give her views as to why the union was not needed. The Board was not satisfied that the applicants had established the voluntariness of the signatures on the Statement of Desire. Accordingly, the Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights was dismissed.

Une demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation est rejetée car elle n'était pas appuyée par une déclaration d'intention volontaire.

Boudreau et Comeau c. la section locale 1288P de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, et Les Entreprises Danny Desjardins Inc., IR-008-08, le 23 juillet 2008

Les requérants, Boudreau et Comeau, étaient membres de la section locale 1288P de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, et employés de l'intervenant, Les Entreprises Danny Desjardins Inc., qui a acheté le magasin Save Easy à Dalhousie, en 1988. Le syndicat représentait les employés de l'intervenant depuis 1966. Les requérants ont soumis une demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation, appuyée par une déclaration d'intention de former opposition au syndicat qui a été signée par plus de 40 % de l'unité de négociation de 28 membres.

La Commission du travail et de l'emploi a précisé que son rôle était de déterminer si la déclaration d'intention avait été signée volontairement et si elle reflétait les désirs réels des employés qui l'avaient signée. Pour qu'elle soit valide, la déclaration d'intention doit être libre de l'influence de l'employeur. La moindre allusion de la participation de l'employeur dans l'émission, la diffusion et la signature d'une requête d'un employé qui appuie une demande de résiliation des droits de négociation porterait un coup fatal à sa validité. En l'espèce, la preuve a montré que les autres employés percevaient les requérants comme ayant « la confiance de la direction ». Ils étaient donc en droit de se demander si leur décision de signer ou non la déclaration d'intention serait mentionnée à l'employeur. De plus, un des requérants, qui était depuis longtemps gestionnaire de l'épicerie, a reconnu être le bras droit de l'employeur. L'autre requérant était une première caissière qu'on désignait « petit boss » et qui, à l'audition devant la Commission, a tenté d'expliquer pourquoi, à son avis, le syndicat n'était pas nécessaire. La Commission n'était pas convaincue que les requérants avaient établi le caractère volontaire des signatures sur la déclaration d'intention. Par conséquent, la demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation a été rejetée.

Employer found to have engaged in unfair labour practice by saying union certification would cause it to go out of business

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Caldwell and Ross Limited, IR-023-08, 21 November 2008

The union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386, brought a complaint of unfair labour practice against the employer, Caldwell and Ross Limited, pursuant to s. 3 of the Industrial Relations Act. In the fall of 2007, the employer hired one Keirstead as a member of a bridge crew to work on a project in St. Stephen. In the summer of 2008, a union organizer established a rapport with Keirstead. They were seen together at a donut shop by another member of the bridge crew who reported the sighting to one Lister, a management employee. Lister spoke to Keirstead about the meeting with the union organizer and remarked that if a union was certified the employer would go out of business. Shortly thereafter, Keirstead took time away from work. There was an ensuing telephone conversation during which Keirstead's employment was terminated. Keirstead claimed he had been laid off; Lister said he had quit.

The Labour and Employment Board was first required to determine whether Keirstead had quit or been laid off, a matter which turned largely on credibility. An assessment of credibility is made by determining whether a witness has been forthright, accurate and consistent. In this case, the evidence of the management employee, Lister, was more credible. At the time he came to pick up his final pay cheque, Keirstead shook hands with members of the bridge crew and apologized for leaving and for failing to uphold his work responsibilities. The Board concluded that Keirstead had quit and had not been terminated because of his interest in a union. Nonetheless, the Board went on to conclude that the employer had displayed an anti-union animus which constituted intimidation under s. 3(3) of the Industrial Relations Act. Lister, who was the only management employee on the job site, represented the employer. He had expressed dissatisfaction with the union and acknowledged saying that union certification would put the employer out of business. Lister's words went beyond the limits of employer free speech. Pursuant to s. 106(8), the Board issued a cease and desist order against the employer which was required to post the Board's order and reasons for decision in a location accessible to all company employees.

Fire chief's criticisms amount to interference with union

Oromocto Fire Fighters Association, Local 1576, International Association of Fire Fighters v. Town of Oromocto, IR-031-08, 13 January 2009

In 1965 the union, Oromocto Fire Fighters Association,

Il est établi qu'un employeur s'est livré à des pratiques de travail inéquitables, en disant que l'accréditation syndicale l'obligerait à fermer ses portes.

Section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique c. Caldwell and Ross Limited, IR-023-08, le 21 novembre 2008

La section locale 1386 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique a soumis une plainte de pratique de travail inéquitable contre l'employeur, Caldwell and Ross Limited, conformément à l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*. À l'automne 2007, l'employeur a embauché un dénommé Keirstead comme membre de l'équipe du pont en vue d'un projet à St. Stephen. À l'été 2008, un organisateur syndical a établi un contact avec Keirstead. Les deux ont été vus à une beignerie par un autre membre de l'équipe du pont qui en a fait part à un dénommé Lister, un dirigeant. Lister a parlé à Keirstead au sujet de sa rencontre avec l'organisateur syndical et lui a mentionné que l'employeur ferait faillite si un syndicat était accrédité. Peu de temps après, Keirstead s'est absenté du travail. Au cours d'une conversation téléphonique ultérieure, l'employeur a mis fin à l'emploi de Keirstead. Ce dernier soutient qu'il a été mis à pied. Selon Lister, Kierstead a quitté son emploi.

La Commission du travail et de l'emploi a d'abord dû déterminer si Keirstead avait quitté son emploi ou s'il avait été mis à pied, une question axée surtout sur la crédibilité. Une évaluation de la crédibilité est effectuée en déterminant si un témoin a été franc, précis et consistant. En l'espèce, la preuve de l'employé cadre, Lister, était plus crédible. Lorsqu'il est venu chercher son dernier chèque de paye, Keirstead a donné la main aux membres de l'équipe du pont et s'est excusé de quitter et de ne pas avoir assumé sa charge de travail. La Commission a conclu que Keirstead avait quitté son emploi et qu'il n'avait pas été mis à pied en raison de son intérêt envers un syndicat. Néanmoins, la Commission a aussi conclu que l'employeur avait adopté une attitude antisyndicale qui constitue une forme d'intimidation au terme du paragraphe 3(3) de la *Loi sur les relations industrielles*. Lister, qui est le seul employé cadre sur le chantier, représentait l'employeur. Il a exprimé son insatisfaction à l'égard du syndicat et il a reconnu avoir dit que l'accréditation syndicale entraînerait la faillite de l'employeur. Les paroles de Lister ont dépassé les limites de la liberté de parole de l'employeur. Conformément au paragraphe 106(8) de la loi, la Commission a délivré une ordonnance de cessation et de désistement enjoignant l'employeur à afficher l'ordonnance de la Commission dans un endroit accessible à tous les employés de l'entreprise.

Les critiques du chef des pompiers constituent de l'ingérence envers le syndicat.

Association des pompiers d'Oromocto, section locale 1576 de l'Association internationale des pompiers c. la Ville d'Oromocto, IR-031-08, le 13 janvier 2009

En 1965, l'Association des pompiers d'Oromocto, qui est la

Local 1576, International Association of Fire Fighters, was certified to represent permanent firefighters employed by the Town of Oromocto with the exception of the chief of the Fire Department. In 2000, the employer took the contentious step of establishing a voluntary force of fire fighters which led to a downsizing of the permanent force. In 2002 the parties amended their collective agreement so that it would extend to part-time firefighters. More friction was created between the parties when the union opposed the appointment of the current chief and when it endorsed certain candidates for mayor and council in the 2008 municipal elections. On the evening of 23 August 2008, the chief and 3 firefighters were called in to man the fire station as a back-up crew because the on-duty crew had been called out. A wide ranging discussion ensued during which the chief criticized the union, a town councillor, the part-time fire fighters program, and one of the part-timers on duty that evening who he said would not be promoted to full-time employment. The union lodged a complaint of unfair practice with the Labour and Employment Board alleging that the chief's remarks violated s. 3 of the *Industrial Relations Act*. The union said that the chief had caused the employees to feel intimidated and to believe that their job security was at risk. The union also alleged that the chief's comments interfered with its ability to represent employees.

section locale 1576 de l'Association internationale des pompiers, a été accréditée pour représenter les pompiers permanents de la ville d'Oromocto, sauf le chef du service d'incendie. En 2000, l'employeur a adopté la mesure contentieuse d'établir un corps de pompiers volontaires, ce qui a eu pour effet de réduire le corps de pompiers permanents. En 2002, les parties ont modifié la convention collective afin qu'elle s'applique aux pompiers à temps partiel. Les désaccords entre les parties se sont accrus lorsque le syndicat s'est opposé à la nomination du chef actuel et a appuyé certains candidats aux postes de maire et de conseillers aux élections municipales de 2008. Le soir du 23 août 2008, le chef et trois pompiers ont été rappelés comme équipe de remplacement au poste d'incendie car l'équipe de service répondait à un appel. Au cours d'une discussion portant sur divers points, le chef a critiqué le syndicat, un conseiller municipal, le programme à l'intention des pompiers à temps partiel ainsi qu'un des pompiers à temps partiel en service ce soir-là, précisant que ce dernier ne serait pas promu à un poste à temps plein. Le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale auprès de la Commission du travail et de l'emploi, alléguant que les remarques du chef enfreignaient l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*. Selon le syndicat, les propos du chef ont intimidé les employés qui pensaient que leur sécurité d'emploi était compromise. Le syndicat soutenait aussi que les commentaires du chef nuisaient à son aptitude à représenter les employés.

The Board noted that s. 3(1) of the *Act* prohibits an employer from interfering with the administration of a union or its representation of employees. The section is violated by the simple act of engaging in the prohibited conduct. Section 3(3) of the *Act* prevents an employer from taking actions, including intimidation, which would deprive an employee of his or her rights under the *Act*. The breach of this section requires a finding of anti-union animus. The application of these sections must balance an employer's rights of free speech with the rights of employees to free association and the protections against unfair practices. The Board, which was required to make its assessment within the total context in which the statements were made, found that the chief had violated s. 3(1) of the Act. His statement that the union lacked leadership was an interference with the administration of the union. He ought not to have criticized the union without the executive being present. Moreover, the chief's statement that part-time fire fighters did not receive priority in contract negotiations was direct criticism of the union executive which amounted to an interference with internal union matters. The personal comments by the chief to one of the employees did not violate s. 3(1) although they may have been an abuse of management rights. Otherwise, there was no violation of s. 3(3) because there was no intent by the chief, in the sense of anti-union animus, to intimidate the employees for the purposes of compelling them to cease to be union members or to deprive them of their rights under the *Act*. As a remedy for the violation of s. 3(1), the Board directed that the employer refrain from interfering with the organization and administration of the union.

La Commission a noté que le paragraphe 3(1) de la *Loi* interdit à un employeur de faire obstacle à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des salariés par un syndicat. Selon le paragraphe 3(3) de la *Loi*, nul employeur ne peut prendre des mesures, y compris l'intimidation, qui priveraient un salarié des droits que lui confère la *Loi* . Pour l'infraction de cet article, il faut prouver un sentiment antisyndical. Ces articles de la *Loi* doivent être appliqués en établissant un équilibre entre les droits de l'employeur à la liberté de parole et les droits des employés à la libre association et aux protections contre les pratiques déloyales. La Commission, qui a effectué l'évaluation en tenant compte du contexte dans lequel les déclarations ont été faites, a noté que le chef avait enfreint le paragraphe 3(1) de la *Loi* . Sa déclaration que le syndicat manquait de leadership faisait obstacle à l'administration du syndicat. Le chef n'aurait pas dû critiquer le syndicat en l'absence des dirigeants syndicaux. De plus, la déclaration du chef que la priorité n'avait pas été accordée aux pompiers à temps partiel durant les négociations contractuelles était une critique directe des dirigeants syndicaux, ce qui faisait obstacle à l'administration des questions syndicales internes. Les commentaires personnels du chef envers un employé n'enfreignaient pas le paragraphe 3(1) quoi qu'ils auraient pu constituer un abus des droits de l'employeur. Autrement, il n'y a pas eu infraction au paragraphe 3(3) car le chef n'avait pas l'intention, par une attitude antisyndicale, d'intimider les employés dans le but de les inciter à cesser d'être membres du syndicat ou de les priver des droits que leur confère la *Loi* . Comme recours pour l'infraction au paragraphe 3(1), la Commission a ordonné à l'employeur de s'abstenir de faire

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board dismisses attempt to "carve out" a bargaining unit of paramedics from a larger established unit

International Union of Operating Engineers, Local 946 v. New Brunswick (Board of Management) and Canadian Union of Public Employees, Local 1252, PS-006-07, 27 June 2008

In 2006 the provincial cabinet approved a plan to establish a new public sector company to be called Ambulance New Brunswick which would provide province-wide ambulance services through a central dispatch system. For the purposes of the regulation of labour relations, the new company was listed under Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*, along with regional health authorities and nursing schools. Public service paramedics and ambulance attendants who had been represented since 1970 by the Canadian Union of Public Employees, Local 1252, (CUPE), were to be transferred to the new company. In addition, some 600 private sector paramedics who had worked for private sector companies were also to be transferred to the new company. Some of these former private sector paramedics had been represented by the International Union of Operating Engineers, Local 946, (IUOE). In anticipation of the amalgamation of the paramedics, CUPE Local 1252 created a sub-local called CUPE Local 4848 and established a transition team which included one public sector and one private sector paramedic. IUOE was concerned that its private sector members would be co-opted into the CUPE bargaining unit. In June 2007, at a time the collective agreement was soon to expire, IUOE applied to be certified as the bargaining agent for the paramedics who would work for the new company which was to be launched in December 2007. Prior to obtaining a final determination of its certification application, IUOE sought a ruling on the appropriateness of the proposed bargaining unit.

The Labour and Employment Board recognized that the IUOE application was unique because it attempted to carve out a bargaining unit comprised solely of paramedics from an existing, larger bargaining unit known as the Patient Services Group. Once a bargaining unit has been established there is a presumption against changing it, for reasons of stability and effectiveness, unless the circumstances justify an alteration. A restructuring may be considered if the bargaining unit has failed or is unable to provide representation and the compelling solution is to change the bargaining agent. In the case at hand, IUOE was able to show that there were a number of paramedics who had been obstacle à l'organisation et à l'administration du syndicat.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission rejette la tentative de « retrancher » une unité de négociation des travailleurs paramédicaux d'une plus grande unité syndicale déjà établie.

Section locale 946 de l'Union internationale des ingénieurs-opérateurs c. le Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion) et la section locale 1252 du Syndicat canadien de la Fonction publique, PS-006-07, le 27 juin 2008

En 2006, le conseil des ministres provincial a approuvé un plan visant à établir une nouvelle entreprise du secteur public sous l'appellation Ambulance Nouveau-Brunswick, qui serait chargée d'offrir des services d'ambulance dans l'ensemble de la province au moyen d'un système de répartition central. Pour la réglementation des relations de travail, la nouvelle entreprise a été inscrite à la partie III de l'annexe 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui comprend aussi les régies régionales de la santé et les écoles de nursing. Les travailleurs paramédicaux des services publics et les ambulanciers, qui étaient représentés par la section locale 1252 du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) depuis 1970, devaient être mutés à la nouvelle entreprise, tout comme environ 600 travailleurs paramédicaux au service d'entreprises du secteur privé. Certains anciens travailleurs du secteur privé étaient représentés par la section locale 946 de l'Union internationale des ingénieurs-opérateurs (IUOE). En vue du regroupement des travailleurs paramédicaux, la section locale 1252 du SCFP a créé une sous-section désignée section locale 4848 du SCFP et une équipe de transition qui comprenait un travailleur paramédical du secteur public et un travailleur paramédical du secteur privé. L'IUOE craignait que ses membres du secteur privé seraient cooptés à l'unité syndicale du SCFP. Lorsque la convention collective arrivait à expiration, en juin 2007, l'IUOE a présenté une demande d'accréditation comme agent négociateur des travailleurs paramédicaux qui travailleraient pour la nouvelle entreprise mise sur pied en décembre 2007. Avant d'obtenir une décision finale sur sa demande d'accréditation, l'IUOE a demandé qu'une décision soit rendue sur la pertinence de l'unité de négociation proposée.

La Commission du travail et de l'emploi a reconnu que la demande de l'IUOE était unique car elle visait à créer une unité syndicale formée uniquement de travailleurs paramédicaux qui faisaient partie d'une plus grande unité syndicale qui était établie et connue comme le groupe Services aux malades. Lorsqu'une unité syndicale a été établie, il existe une présomption contre son changement, pour des raisons de stabilité et d'efficacité, à moins que des circonstances ne justifient une modification. Une restructuration peut être envisagée si l'unité de négociation n'a pas représenté les employés ou a été incapable de représenter les employés, et que la solution inévitable est de

dissatisfied with CUPE representation but, generally, there had been a good history of collective bargaining between the employer and CUPE and the need for very few adjudications over the years. Moreover, the possibility that the paramedics enjoyed a "community of interest" by reason of having to perform most of their work outside hospitals was not sufficient to break up a larger bargaining unit which usually serves the bargaining relationship best. Finally, the Board recognized that paramedics are often subject to the essential services designation which prevents them from striking and which, therefore, reduces their bargaining power. Accordingly, the rights of the paramedics could be better protected by keeping them within the larger Patient Services Group bargaining unit represented by CUPE. The evidence did not show that CUPE had failed to properly represent the paramedics. The IUOE application for certification was dismissed.

changer l'agent négociateur. En l'espèce, l'IUOE a su démontrer qu'un nombre de travailleurs paramédicaux étaient insatisfaits de la représentation par le SCFP mais en général, la négociation collective entre l'employeur et le SCFP était bonne et très peu de cas avaient été soumis à l'arbitrage au fil des ans. De plus, la possibilité que les travailleurs paramédicaux bénéficient d'une « communauté d'intérêt », puisqu'ils accomplissent une grande partie de leurs tâches à l'extérieur des hôpitaux, n'était pas suffisante pour démanteler une plus grande unité de négociation qui sert habituellement mieux la relation de négociation. La Commission a reconnu que les travailleurs paramédicaux sont souvent assujettis à la désignation de services essentiels qui les empêchent de faire la grève, ce qui réduit leur pouvoir de négociation. Par conséquent, les droits des travailleurs médicaux seraient mieux protégés s'ils demeuraient au sein de la plus grande unité de négociation du groupe Services aux malades représentée par le SCFP. Les éléments de preuve n'ont pas établi que le SCFP n'avait pas bien représenté les travailleurs paramédicaux. La demande d'accréditation de l'IUOE a été rejetée.

PENSION BENEFITS ACT

Transit employees not intended to be members of the City of Saint John Pension Plan

Amalgamated Transit Union, Local 1182 v. Superintendent of Pensions, City of Saint John and City of Saint John Pension Board, PA-001-08, 15 August 2008

In 1979 the Saint John Transit Commission was created under provincial legislation to facilitate the decision by the City of Saint John to take over a transit service which had been operated by a private company. Under the legislation, the Commission was created as a corporation separate from the city to be governed by members appointed by the city. The Commission was given the power to hire, fire and discipline employees and to provide pensions and other benefits. The Commission would also negotiate collective agreements with the union, the Amalgamated Transit Union, Local 1182. The Commission was expected to incur operating losses for which the city would ultimately be responsible. The city was given a number of powers in relation to the Commission including the right to inspect its books, approve its budget and issue pay cheques to its employees. Pursuant to s. 29(2) of the *Pension Benefits Act*, the union applied to the Superintendent of Pensions for an order that Commission employees be considered as members of the City of Saint John Pension Plan on the grounds that they belonged to "a class of employees for whom a pension plan is established". The Superintendent of Pensions concluded that the employees in question were employed by the Commission and not by the city and, therefore, should not be members of the city's pension plan. The union referred the Superintendent's decision to the Labour and Employment Board under s. 73 of the *Pension Benefits Act*.

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

Il n'était pas prévu que les employés du service de transport adhèrent au régime de pension de la Ville de Saint John.

Section locale 1182 du Syndicat uni du transport c. le surintendant des pensions, la Ville de Saint John et le Conseil de retraite de la Ville de Saint John, PA-001-08, le 15 août 2008

La Commission des transports de Saint John a été créée en 1979 par une loi provinciale afin de faciliter la décision de la Ville de Saint John de prendre en charge un service de transport en commun qui était exploité par une entreprise privée. Au terme de la loi, la Commission des transports a été établie comme une corporation distincte de la Ville devant être gérée par des membres nommés par la Ville. Elle a le pouvoir d'embaucher, de congédier et de discipliner les employés, et de fournir les prestations de pension et d'autres prestations. Elle devait aussi négocier les conventions collectives avec le syndicat, la section locale 1182 du Syndicat uni du transport. On s'attendait à ce que la Commission des transports encoure des pertes d'exploitation dont la Ville serait responsable en dernier ressort. Des pouvoirs ont été conférés à la Ville relativement à la Commission, dont le droit d'inspecter ses registres, d'approuver son budget et d'émettre les chèques de paye du personnel. Le syndicat a demandé au surintendant des pensions, en vertu du paragraphe 29(2) de la *Loi sur les prestations de pension*, de rendre une ordonnance visant à considérer les employés de la Commission des transports comme des participants au régime de pension de la Ville de Saint John, car ils appartenaient « à une classe d'employés pour lesquels un régime de pension est établi ». Le surintendant des pensions a conclu que les employés en question travaillaient pour la Commission des transports et

The issue, said the Board, was whether the individuals employed by the Commission were effectively city employees and, therefore, members of the city's pension plan. Given that the purpose of the *Pension Benefits Act* is to provide workers with financial security upon retirement, the Board is required to give the legislation a broad and purposive interpretation which includes the possibility that related organizations may act as a single employer if there is sufficient common control and direction. Otherwise, an employer which exercises fundamental control over an individual may be the true employer, considering factors like the ability to hire, to discipline and to remunerate. In this case, there was not a sufficient relationship between the City of Saint John and the Commission to conclude that they should be treated as a single employer. The Commission was created as a separate entity to take over a private transit system which would otherwise have been discontinued, while the city was given oversight powers to ensure its ongoing operation. There was no common control or direction of the two organizations. Significantly, there had been no legislative amendments to bring transit employees within the city's pension plan, as had happened in 1970 when employees of neighbouring communities which had amalgamated with Saint John were brought within the city's pension plan. Moreover, the evidence did not show that the city possessed fundamental control over Commission employees. The Board affirmed the conclusion of the Superintendent of Pensions. The transit Commission employees were not intended to be members of the City of Saint John Pension Plan.

non pour la Ville, et qu'ils ne devraient pas participer au régime de pension de la Ville. Le syndicat a demandé que la décision du surintendant soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'article 73 de la *Loi sur les prestations de pensions*.

La question, selon la Commission du travail et de l'emploi, était de déterminer si les employés de la Commission des transports étaient des employés de la Ville et, de ce fait, admissibles à devenir des participants au régime de pension de la Ville. Puisque la *Loi sur les prestations de pension* vise à fournir aux employés une sécurité financière à leur retraite, la Commission du travail et de l'emploi doit interpréter la loi d'une manière large et résolue, qui comprend la possibilité que les organisations connexes puissent agir comme un seul employeur si la direction et le contrôle communs sont suffisants. Autrement, un employeur qui exerce un contrôle fondamental sur un individu peut être l'employeur réel, compte tenu des facteurs comme l'aptitude à embaucher, à discipliner et à rémunérer. En l'espèce, la relation entre la Ville de Saint John et la Commission des transports est insuffisante pour conclure que celles-ci devraient être considérées comme un seul employeur. La Commission des transports a été créée comme une corporation distincte pour assumer la responsabilité d'un service de transport en commun privé qui aurait autrement été abandonné, tandis que des pouvoirs de surveillance ont été conférés à la Ville afin d'assurer le fonctionnement continu de la Commission. Il n'existe aucun contrôle commun ni aucune direction commune des deux organisations. Fait révélateur, aucune modification législative n'a été apportée pour inclure les employés du service de transports dans le régime de pension de la Ville, comme l'avaient été les employés des collectivités avoisinantes qui avaient été fusionnées avec Saint John, en 1970. De plus, la preuve n'a pas établi que la Ville possède un contrôle fondamental sur les employés de la Commission des transports. La Commission du travail et de l'emploi a confirmé la conclusion du surintendant. Il n'était pas prévu que les employés de la Commission des transports adhèrent au régime de pension de la Ville de Saint John.

Superintendent of Pensions was justified in ordering applicant to return to his pension fund monies that had been improperly unlocked

Nickerson v. Superintendent of Pensions, PA-002-08, 9 December 2008

The applicant had nearly $49,000 in a locked-in pension fund at Scotiabank. The applicant decided to transfer this amount to the TD bank. For this purpose, Scotiabank issued a bank draft but erroneously placed it in the applicant's name without including the name of the receiving institution. The applicant deposited the amount in an unlocked account with a credit union, then transferred $36,000 to an account at the Royal Bank. Upon realizing its error, Scotiabank brought the matter to the attention of the Superintendent of Pensions who directed the Royal Bank to lock-in the funds it had received, and who ordered the applicant to repay the

Le surintendant des pensions était fondé à ordonner au requérant de rembourser les allocations de retraite qui avaient été débloquées d'une manière inappropriée.

Nickerson c. le surintendant des pensions, PA-002-08, le 9 décembre 2008

Le requérant avait environ 49 000 $ dans un fonds de retraite immobilisé à la Banque de Nouvelle-Écosse. Il a décidé de transférer ce montant à la Banque TD. À cet égard, la Banque de la Nouvelle-Écosse a émis une traite bancaire qu'elle a déposée, par erreur, au nom du requérant, sans inclure le nom de l'institution destinataire. Le requérant a déposé le montant dans un compte non immobilisé à une caisse populaire, puis a transféré 36 000 $ dans un compte à la Banque Royale. Lorsqu'elle a constaté son erreur, la Banque de Nouvelle-Écosse a soumis l'affaire au surintendant des pensions qui a demandé à la Banque Royale

remaining unlocked amount he had improperly withdrawn, nearly $12,000. The applicant referred the matter to the Labour and Employment Board under s. 73 of the *Pension Benefits Act*.

The Board observed that the purpose of the lock-in provisions under the *Act* is to maintain the commuted value of a pension plan pending retirement. Accordingly, the regulations under the *Act* place limits on the amount which may be unlocked and withdrawn. Under s. 56 of the *Act*, contributions and interest may not be withdrawn from a pension fund unless specifically permitted by law, which provides for maximum allowances. The Superintendent had authority under s. 38 of the *Act* to order the applicant to repay the unlocked funds. The Board concluded that the Superintendent's order was justified and confirmed that the applicant should return some $12,000 to his locked-in pension plan.

HUMAN RIGHTS ACT

Board declines to stay human rights complaint because of delay

McConnell and New Brunswick Human Rights Commission v. Brunswick News Inc., HR-007-06, 21 May 2008

In December 2002 the complainant filed a complaint under the Human Rights Act alleging that he had been discriminated against by his former employer, the respondent Brunswick News Inc., on the basis of mental disability in the form of severe depression. The complainant said that the respondent had failed to accommodate his disability upon his return to work from sick leave in April 1998 and again in October 2001, which led to his termination in June 2002. The Commission retained an external investigator to inquire into the complaint. No progress was made so, in December 2003, the Commission appointed another investigator who submitted a report in March 2004. The next month the Commission decided to refer the complaint to mediation but, after nearly a year of effort, the mediation effort failed. In March 2005 the Commission requested that the complainant's counsel gather medical information, but a year passed before all the doctors submitted their reports. In July 2006 the matter was referred to the Labour and Employment Board which convened a conference call in October 2006 to arrange for the production of material documents, an exercise which took the parties until March 2008 to complete, in part because of a lack of co-operation by a witness. The respondent employer applied to the Board for an order to stay proceedings on the complaint because of delay.

The Board stated that it has the authority to stay proceedings because of pre-hearing delay in order to guard against litigants who use its processes improperly. A respondent who seeks a stay must show that the delay has caused

d'immobiliser les fonds qu'elle avait reçues et qui a ordonné au requérant de rembourser la dernière tranche des fonds débloqués de près de 12 000 $ qu'il avait retirée de façon inappropriée. Le requérant a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'article 73 de la *Loi sur les prestations de pension*.

La Commission a noté que les dispositions de la *Loi* relatives aux fonds immobilisés visaient à maintenir la valeur de rachat d'un régime de pension en attendant la retraite. Par conséquent, le règlement établi en vertu de la *Loi* fixe le montant maximal qui peut être débloqué et retiré. En vertu de l'article 56 de la *Loi*, il est interdit, sauf dispositions contraires permises dans la loi qui prévoient les allocations maximales, de retirer les cotisations et l'intérêt d'un fonds de pension. Le surintendant a le pouvoir, en vertu de l'article 38 de la *Loi*, d'ordonner au requérant de rembourser les fonds débloqués. La Commission a conclu que l'ordonnance du surintendant était justifiée et elle a confirmé que le requérant devait retourner environ 12 000 $ à son régime de pension immobilisé.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission refuse de suspendre la plainte relative aux droits de la personne en raison du délai.

McConnell et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Brunswick News Inc., HR-007-06, le 21 mai 2008

En décembre 2002, le plaignant a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, alléguant que son ancien employeur, l'intimé, Brunswick News Inc., avait fait preuve de discrimination à son égard en raison d'une incapacité mentale due à une dépression grave. Le plaignant a indiqué que l'intimé n'avait pas pris de mesures d'adaptation en fonction de son incapacité à son retour au travail en avril 1998, à la suite d'un congé de maladie et, de nouveau, en octobre 2001, ce qui était à l'origine de sa cessation d'emploi en juin 2002. Aucun progrès n'a été fait. En décembre 2003, la Commission des droits de la personne a nommé un autre enquêteur qui a soumis un rapport en mars 2004. Le mois suivant, elle a décidé d'avoir recours à la médiation pour régler la plainte mais, après environ un an d'effort, la médiation a échoué. En mars 2005, la Commission des droits de la personne a demandé que l'avocat du plaignant recueille de l'information médicale. Une année s'est écoulée avant que tous les médecins soumettent leurs rapports. En juillet 2006, l'affaire a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi qui a tenu un appel conférence, en octobre 2006, pour prendre des dispositions en vue de produire les documents. Il a fallu aux parties jusqu'en mars 2008 pour achever cet exercice, en raison surtout d'un manque de collaboration de la part d'un témoin. L'intimé a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'ordonner un arrêt des procédures concernant la plainte en raison du délai.

prejudice to the fairness of the process or that a stay will best serve the administration of justice. In this case, the respondent claimed that it did not know the whereabouts of 2 former employees. However, the respondent did not indicate what evidence these potential witnesses might give or the efforts that had been made to locate them. There was also a former employee who had moved to Ontario. The fact that former employees have moved away does not mean that they will be untraceable and unavailable for a hearing. Otherwise, the delay of nearly 6 years was not so oppressive as to taint the proceedings. In this case the respondent was aware of the complaint 6 months after it was made and participated in the investigative and mediation stages. Communication between the parties was ongoing. The Board concluded that, although the delay was unfortunate, it would not offend the community's sense of decency and fairness. The respondent's application for a stay of proceedings was dismissed.

La Commission du travail et de l'emploi a indiqué qu'elle a le pouvoir d'arrêter les procédures en raison du délai préalable à l'audience afin de se protéger contre les litigants qui utilisent ces processus de façon inappropriée. Un intimé qui demande un arrêt des procédures doit prouver que le délai a été préjudiciable à l'équité du processus ou que l'arrêt des procédures servirait mieux l'administration de la justice. En l'espèce, l'intimé soutient qu'il n'était pas au courant des allées et venues de deux anciens employés. Il n'a toutefois pas précisé les preuves que pouvaient fournir ces témoins potentiels ou les efforts qui ont été faits pour les retracer. Un ancien employé était aussi déménagé en Ontario. Le fait que d'anciens employés ont déménagé ne signifie pas qu'ils ne peuvent pas être retracés et qu'ils ne sont pas disponibles pour une audience. Autrement, le délai de six ans n'était pas oppressif au point de vicier les procédures. En l'espèce, l'intimé était au courant de la plainte six mois après qu'elle a été déposée et il a participé aux étapes d'enquête et de médiation. La communication entre les parties s'est poursuivie. La Commission du travail et de l'emploi a conclu que, même si le délai était regrettable, il ne heurterait pas chez quiconque le sens de décence et d'équité. La demande d'arrêt des procédures soumise par l'intimé a été rejetée.

Board orders Province to pay former St. Anne Nackawic pension plan employees $3,000 each as compensation for age-based discrimination under pension benefits legislation

Blair and others, New Brunswick Human Rights Commission v. Province of New Brunswick (Superintendent of Pensions), HR-002-06, 11 December 2008

The St. Anne Nackawic Pulp Company Ltd. operated a pulp and paper mill in the Town of Nackawic. The company provided attractive compensation to a significant number of people which included pension plans, one for salaried employees and one for hourly paid workers. These were thought by employees to be "Cadillac plans." In September 2004 the mill was closed and the company went into bankruptcy. Shortly thereafter, the Superintendent of Pensions appointed an administrator to wind up both pension plans. In November 2004, the administrator informed the employees, first, that the pension plans were underfunded and, second, that according to the rules of distribution under a regulation to the *Pension Benefits Act*, only those employees over the age of 55 would receive any form of pension while all others would be able to recover only their contributions plus interest. Over the next year a large number of employees filed complaints with the Human Rights Commission alleging that they had been discriminated against on the basis of age. In December 2005, a new retroactive regulation was adopted so that all employees, including those under the age of 55, would participate in a pro-rata distribution of pension plan assets. The Labour and Employment Board was appointed as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*.

La Commission ordonne au gouvernement provincial de verser à chaque cotisant au régime de pension de St. Anne Nackawic une indemnité de 3 000 $ pour discrimination fondée sur l'âge, conformément à la *Loi sur les prestations de pension*.

Blair et autres, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. le gouvernement du Nouveau-Brunswick (surintendant des pensions), HR-002-06, le 11 décembre 2008

La St. Anne Nackawic Pulp Company Ltd. exploitait une usine de pâtes et papiers à Nackawic. L'entreprise a fourni une indemnité intéressante à un grand nombre de personnes, qui comprenait les régimes de pension dont celui des travailleurs salariés et celui des travailleurs à salaire horaire. Les employés considéraient ces régimes comme des « régimes Cadillac ». En septembre 2004, l'usine a fermé ses portes et l'entreprise a déclaré faillite. Peu de temps après, le surintendant des pensions a nommé un administrateur pour liquider les deux régimes de pension. En novembre 2004, l'administrateur a avisé les employés que les fonds des régimes de pension étaient insuffisants et que, selon les règles de répartition établies dans un règlement pris en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, seuls les employés de plus de 55 ans recevraient une forme de pension. Tous les autres employés pourraient uniquement recouvrer leurs cotisations en plus des intérêts. Au cours de l'année suivante, un grand nombre d'employés ont déposé des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne, alléguant qu'ils étaient victimes de discrimination fondée sur l'âge. En décembre 2005, un nouveau règlement concernant la rétroactivité a été adopté selon lequel tous les employés, dont ceux de moins de 55 ans, participeraient à la répartition au prorata de l'actif du régime de retraite. La Commission du travail et de l'emploi a été désignée en tant que commission

The Board noted that under ss. 5 and 9 of the *Human Rights Act*, a person, including the Province of New Brunswick, is prohibited from acting directly or indirectly in such a way as to discriminate on the basis of age regarding services available to the public. The old regulation treated employees differently based on age. Differential treatment amounts to unlawful discrimination if it denies human dignity as determined by 4 factors: (1) the presence of pre-existing disadvantage, (2) a correspondence between the ground of distinction and the actual needs and circumstances of an affected group, (3) the ameliorative purpose or effect of the impugned measure, and (4) the nature and scope of the interests affected. Moreover, group based distinctions must be based on facts rather than stereotypes. In this case, the submissions of the respondent Superintendent of Pensions suggested that workers under 55 had been stereotyped under the old regulation as a group which did not suffer any historical disadvantages due to age. Had it not been repealed, the old regulation would have been seen to discriminate on the basis of age. However, even though the old age-based regulation was eventually repealed, the administrator had acted under it until the new pro-rata regulation was adopted. During this period of over a year the complainants were subjected to anxiety which was caused by the Superintendent's appointed administrator in preparing to implement a discriminatory regulatory scheme. This conduct was subject to the *Human Rights Act* because it amounted to a delivery of services which flowed directly from the legislation. As for the appropriate remedy, the Board recognized that there had been no malicious intent on the part of the Superintendent or the administrator who were simply administering the existing regulatory scheme, and that the root cause of the problem was that the pension plans were underfunded. Still, the employees affected by discrimination had experienced anger, frustration and stress which divided families and the community at large. Although each complainant suffered a loss of dignity and self-respect in his or her own way, it was virtually impossible to give reasons to justify damages on an individual basis. Accordingly, the Board ordered the respondent Superintendent to pay general damages of $3,000 to each of the complainants.

d'enquête, en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

La Commission du travail et de l'emploi a noté que, selon les articles 5 et 9 de la *Loi sur les droits de la personne*, une personne, y compris le gouvernement du Nouveau-Brunswick, ne peut agir, directement ou indirectement, de manière à faire preuve de discrimination fondée sur l'âge concernant les services accessibles au public. L'ancien règlement traitait les employés différemment selon l'âge. Un traitement différentiel constitue une discrimination illicite s'il porte atteinte à la dignité humaine déterminée selon quatre facteurs contextuels : 1) la préexistence d'un désavantage; 2) la correspondance entre le motif de distinction, les besoins et la situation véritables du groupe touché; 3) l'objet ou l'effet d'amélioration que comporte la mesure contestée; 4) la nature et l'étendue des intérêts touchés. De plus, les distinctions selon le groupe doivent être fondées sur des faits plutôt que des stéréotypes. En l'espèce, les arguments du surintendant des pensions, l'intimé, laissaient supposer qu'en vertu de l'ancien règlement, les travailleurs de moins de 55 ans étaient victimes de stéréotypes en tant que groupe qui n'avait pas subi de désavantages historiques en raison de l'âge. S'il n'avait pas été abrogé, l'ancien règlement aurait été perçu comme étant discriminatoire en raison de l'âge. Toutefois, même si l'ancien règlement portant sur l'âge a éventuellement été abrogé, l'administrateur l'a appliqué jusqu'à l'adoption du nouveau règlement au prorata. Pendant plus d'un an, les plaignants ont souffert d'anxiété, un sentiment attribuable aux activités de l'administrateur nommé par le surintendant en vue de mettre en place un système de réglementation discriminatoire. Cette conduite était subordonnée à la *Loi sur les droits de la personne* car elle représentait la prestation de services découlant directement de la loi. Quant au recours pertinent, la Commission du travail et de l'emploi a reconnu que le surintendant et l'administrateur n'avaient aucune intention de nuire, en administrant simplement le système de réglementation en vigueur, et que la cause profonde du problème résidait dans le fait que les fonds des régimes de pension étaient insuffisants. Tout de même, les employés victimes de discrimination avaient senti de la colère, de la frustration et du stress. La situation avait divisé les familles et la collectivité en générale. Même si chaque plaignant a subi une atteinte à sa dignité et au respect de soi, il était pratiquement impossible de trouver des motifs pour justifier les dommages-intérêts. La Commission du travail et de l'emploi a donc ordonné à l'intimé, le surintendant des pensions, de verser des dommages-intérêts généraux de 3 000 $ à chacun des plaignants.

VIII

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there were two Board decisions which gave rise to applications for judicial review before the New Brunswick Court of Queen's Bench, as well as one Board decision which made its way to the Supreme Court of Canada.

Court upholds Board's decision on the description of an appropriate bargaining unit at a nursing home

CUPE Local 4515 v. Central Carleton Nursing Home Inc., 2008 NBQB 290

Complaint and Board Decision: The applicant union applied to the Labour and Employment Board for certification as the bargaining agent for a group of employees at the respondent employer's nursing home in Hartland. The proposed bargaining unit contained 7 Licensed Practical Nurses and 8 Resident Attendants, being 15 out of the respondent's total work force of 42 employees. The employer opposed the application arguing that the appropriate bargaining unit should contain all its employees, except registered nurses and managers, which would amount to a bargaining unit of 34. The Board recognized that a bargaining unit of just Licensed Practical Nurses and Resident Attendants could lead to workplace fragmentation and make it more difficult to find workers who could fill in for members of the proposed bargaining unit. The Board defined the bargaining unit to include all employees, except registered nurses and managers. The outcome was that the union did not obtain certification because it did not have sufficient support from the employees in the larger unit.

Application for Judicial Review: The union brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench, arguing that the Board had a duty to define an appropriate bargaining unit, as opposed to the most appropriate unit, and that there was no community of interest in the bargaining unit as defined by the Board.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Garnett J.) dismissed the application for judicial view. The court observed that the identification of an appropriate bargaining unit was an issue within the expertise of the Labour and Employment Board which operates under a statute that contains a strong privative clause indicating that the decisions of the Board should be given deference. Accordingly, the standard of judicial review was one of reasonableness, rather than correctness. Here, the Board considered, but rejected, the union's position that the

VIII

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de la période visée par le présent rapport, deux décisions de la Commission ont donné lieu à une demande de révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick et une décision devant la Cour suprême du Canada.

La Cour du Banc de la Reine maintient la décision de la Commission à propos de la description d'une unité habile à négocier collectivement pour un foyer de soins.

Section locale 4515 du SCFP c. Central Carleton Nursing Home Inc., 2008 NBQB 290

Plainte et décision de la Commission : Le requérant, le syndicat, a présenté à la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation comme agent négociateur d'un groupe d'employés du foyer de soins de l'intimé, l'employeur, à Hartland. L'unité de négociation proposée comprenait sept infirmières auxiliaires et huit préposés aux résidents, soit 15 des 42 employés formant la main-d'œuvre totale de l'intimé. L'employeur s'est opposé à la demande, soutenant que l'unité habile à négocier collectivement devait comprendre tous les employés, sauf les infirmières immatriculées et les infirmières gestionnaires, ce qui constituerait une unité de négociation de 34 membres. La Commission a reconnu qu'une unité de négociation formée uniquement des infirmières auxiliaires et des préposés aux résidents pourrait entraîner la fragmentation de la main-d'œuvre et qu'il serait plus difficile de trouver des travailleurs pour remplacer les membres de l'unité de négociation proposée. La Commission a déterminé que l'unité de négociation devait inclure tous les employés, sauf les infirmières immatriculées et les infirmières gestionnaires. En conséquence, le syndicat n'a pas été accrédité car il ne possédait pas l'appui suffisant des employés de la plus grande unité.

Demande de révision judiciaire : Le syndicat a déposé une demande de révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine, alléguant que la Commission avait le devoir de définir une unité habile à négocier collectivement et non l'unité la plus habile à négocier collectivement, et que l'unité de négociation définie par la Commission ne comportait pas une communauté d'intérêt.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Garnett) a rejeté la demande de révision judiciaire. Elle a noté que l'identification d'une unité habile à négocier collectivement relevait de l'expertise de la Commission du travail et de l'emploi qui est régie par une loi qui contient une clause restrictive selon laquelle il y a lieu de déférer les décisions de la Commission. La norme de contrôle judiciaire d'une décision applicable était donc celle de la décision raisonnable plutôt que celle de la décision correcte. La Commission a étudié, puis rejeté, la position du

appropriate bargaining unit should be restricted to Licensed Practical Nurses and Resident Attendants because similar units had been defined in the past. The Board emphasized that the potential problem in having people fill in for others was important. In the Board's view, the unit proposed by the union was not appropriate because of the size and location of the workforce and the need for co-operation amongst employees. The court recognized that the decision of the Board was justifiable, transparent and intelligible. The union's application for judicial review was dismissed.

syndicat voulant que seuls les préposés aux résidents et les infirmières auxiliaires devraient faire partie de l'unité habile à négocier collectivement car de telles unités avaient déjà été définies. La Commission a fait ressortir que le problème potentiel de remplacement des effectifs était important. Elle estimait que l'unité proposée par le syndicat n'était pas habile à négocier collectivement en raison de la taille et du lieu de travail de la main-d'œuvre, et du besoin de collaboration entre les employés. La Cour du Banc de la Reine a reconnu que la décision de la Commission était justifiée, transparente et intelligible. La demande de révision judiciaire soumise par le syndicat a été rejetée.

Court upholds Board's decision that employer discriminated on the basis of marital status

La Cour maintient la décision de la Commission à propos de la discrimination fondée sur l'état matrimonial dont a fait preuve l'employeur.

502798 N.B. Inc. v. Tracey, 2008 NBQB 390

502798 N.B. Inc. c. Tracey, 2008 NBQB 390

Complaint and Board Decision: In April 2001 the respondent was hired to be the sales manager for the applicants, a company and its owner, who provided waste management and sanitary services throughout the Maritimes. In early 2002 the respondent began a relationship with the company's office manager. Soon, they were living together as a married couple. The relationship came to the attention of the company's owner who was concerned that it created a conflict of interest given that the office manager was privy to confidential financial information to which the respondent had no right of access, and because she handled information relevant to the calculation of the respondent's performance bonus. The company owner terminated the respondent's employment. The respondent filed a complaint with the Human Rights Commission alleging discrimination on the basis of marital status contrary to s. 3(1) of the *Human Rights Act*. The matter was referred to the Labour and Employment Board which concluded that the company and its owner had discriminated against the respondent on the basis of marital status and awarded him damages of $2,000. In addition, the company's owner was ordered to write a letter of apology and to participate in a one-day Commission training session on the duty to accommodate.

Plainte et décision de la Commission : En avril 2001, l'intimé a été embauché comme vendeur pour les requérants, une entreprise et son propriétaire, qui offraient des services de gestion des déchets et d'assainissement aux Maritimes. Au début de 2002, l'intimé a amorcé une relation avec la gestionnaire du bureau de l'entreprise. Peu de temps après, ils vivaient comme un couple marié. Le propriétaire de l'entreprise a appris l'existence de la relation. Il craignait que la relation crée un conflit d'intérêt puisque la gestionnaire du bureau avait accès à des renseignements financiers de nature confidentielle, auxquels l'intimé n'avait pas droit, et qu'elle gérait de l'information relative au calcul de la prime de rendement de l'intimé. Le propriétaire de l'entreprise a mis fin à l'emploi de l'intimé. Ce dernier a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, alléguant qu'il avait été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial, ce qui va à l'encontre du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne*. L'affaire a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi qui a conclu que l'entreprise et son propriétaire avaient fait preuve de discrimination fondée sur l'état matrimonial à l'égard de l'intimé et elle a accordé à l'intimé des dommages-intérêts de 2 000 $. La Commission a aussi ordonné au propriétaire de l'entreprise d'écrire une lettre d'excuses et de suivre une séance de formation de la Commission sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Application for Judicial Review: The company and its owner brought an application for judicial review to the New Brunswick Court of Queen's Bench arguing that the respondent had failed to bring sufficient evidence on the issue of marital status for the Labour and Employment Board to conclude that they had breached s. 3(1) of the *Human Rights Act*.

Demande de révision judiciaire : L'entreprise et son propriétaire ont présenté une demande de révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, alléguant que l'intimé n'avait pas fourni une preuve suffisante sur la question de l'état matrimonial pour permettre à la Commission du travail et de l'emploi de conclure qu'ils avaient enfreint le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne*.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Glennie J.) dismissed the application for judicial view. The court noted that s. 3(1) of the *Human Rights Act* prohibits discrimination in employment on the basis of "marital status". The court said that the interpretation of the phrase

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Glennie) a rejeté la demande de révision judiciaire. Elle a noté que le paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur « l'état matrimonial ». Selon la Cour,

"marital status" raised a question of law that was important to the legal system and, therefore, the standard of judicial review of the Board's decision was that of correctness. The Board had not erred when it concluded on the facts that the respondent was in a common law relationship which bestowed "marital status". The onus shifted to the applicants to show that the discrimination against the respondent could be justified on the basis of a bona fide occupational qualification under s. 3(5) of the Act. To establish this defence the applicants had to meet a 3 part test set down by the Supreme Court of Canada in the Meiorin case. First, the discriminatory standard must be adopted for a purpose which is rationally connected to job performance. Second, the standard must have been set in the honest and good-faith belief that it was necessary to fulfill a legitimate work-related purpose. Third, the standard must be reasonably necessary to achieve that work-related purpose. In this case, the purpose of the discriminatory standard was to maintain the confidentiality of corporate information and to avoid a conflict of interest. Although the Board said otherwise, the standard was rationally connected to the performance of the respondent's job. However, as the Board found, the applicants had acted honestly and in good faith in adopting the discriminatory standard. Nonetheless, as the Board also found, the applicants could have achieved their purpose by implementing simple checks and balances, rather than terminating the respondent. Although the Board may have been incorrect in its assessment of part one of the Meiorin test, it was correct in concluding that the company and its owner had failed to establish that their discriminatory standard amounted to a bona fide occupational qualification. The court upheld the Board's general damage award of $2,000 and its order that the company's owner write a letter of apology to the respondent. However, the court set aside the order which required the owner to attend a training course saying this penal sanction was not appropriate given that the owner had not acted in bad faith.

l'interprétation de l'expression « état matrimonial » a soulevé une question de droit importante pour l'appareil judiciaire. Par conséquent, la norme de révision d'une décision de la Commission était celle d'une décision correcte. La Commission n'a pas commis une erreur lorsqu'elle a conclu, d'après les faits, que l'intimé vivait, comme conjoint de fait, une relation qui lui conférait un « état matrimonial ». Il incombait donc aux requérants de démontrer que la discrimination à l'encontre de l'intimé pouvait être justifiée si elle était fondée sur des qualifications professionnelles réellement requises, en vertu du paragraphe 3(5) de la *Loi*. Pour établir une telle défense, les requérants devaient satisfaire un critère à trois volets établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin*. Premièrement, la norme discriminatoire doit avoir été adoptée pour un motif qui se rapporte de façon logique au rendement au travail. Deuxièmement, la norme doit avoir été adoptée en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail. Troisièmement, la norme doit être raisonnablement nécessaire à la réalisation du but légitime lié au travail. En l'espèce, le but de la norme discriminatoire était de conserver le caractère confidentiel de l'information de l'entreprise et d'éviter un conflit d'intérêt. Même si la Commission a dit le contraire, la norme était raisonnablement liée au rendement au travail de l'intimé. Toutefois, comme l'a noté la Commission, les requérants ont agi de façon honnête et de bonne foi en adoptant la norme discriminatoire. Néanmoins, comme l'a indiqué la Commission, les requérants auraient pu atteindre leur but en effectuant de simples vérifications et soldes, au lieu de mettre fin à l'emploi de l'intimé. Même si la Commission a pu commettre une erreur dans son évaluation de la partie 1 du critère de l'arrêt Meiorin, elle a correctement conclu que l'entreprise et son propriétaire n'avaient pas établi que la norme discriminatoire était fondée sur des qualifications professionnelles réellement requises. La Cour a maintenu la décision de verser des dommages-intérêts de 2 000 $ à l'intimé et l'ordonnance enjoignant le propriétaire de l'entreprise à écrire une lettre d'excuses à l'intimé. Toutefois, la Cour a annulé l'ordonnance obligeant le propriétaire à suivre un cours, cette sanction pénale n'étant pas pertinente puisque le propriétaire n'avait pas agi de mauvaise foi.

Supreme Court of Canada sets out test for determining whether pension plan is bona fide

New Brunswick (Human Rights Commission) v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc., 2008 SCC 45

Complaint and Board Decision: An employee of the respondent Potash Corporation of Saskatchewan turned 65 years of age at which time he was compelled to retire under the terms of his employer's pension plan. He filed a complaint with the appellant New Brunswick Human Rights Commission asserting that his employer's mandatory retirement policy constituted discrimination on the basis of age under s. 3(1) of the New Brunswick *Human Rights Act*. The employer relied on s. 3(6)(a) of the *Act* which provides an exception for discrimination on the basis of age for

La Cour suprême du Canada établit un critère visant à déterminer si un régime de pension est effectif.

Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne) c. Potash Corporation of Saskatchewan Inc., 2008 CSC 45

Plainte et décision de la Commission : Un employé de la Potash Corporation of Saskatchewan, l'intimée, a dû prendre sa retraite à l'âge de 65 ans, selon la règle établie par le régime de pension de son employeur. Il a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, l'appelante, alléguant que la règle de la retraite obligatoire de l'employeur constituait une discrimination fondée sur l'âge, au terme du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. L'employeur a invoqué l'alinéa 3(6)*a*) de la *Loi* selon lequel les dispositions

termination in accordance with "the terms and conditions of any bona fide retirement or pension plan". The Commission referred the matter to the Labour and Employment Board which appointed its Chair to sit as a Board of Inquiry. Prior to assessing the merits, the Board ruled that, in determining whether a pension plan is *bona fide*, it was bound by a 3 part test which the Supreme Court of Canada gave in the 1999 *Meiorin* case to assess the legality of an exemption for discrimination based on a *bona fide* occupational requirement. The Board was of the view that this test, although developed within the context of a *bona fide* occupational requirement, should be used to interpret the meaning of a *bona fide* retirement or pension plan.

interdisant la discrimination fondée sur l'âge ne s'appliquent pas à la décision de mettre fin à un emploi qui est prise conformément aux « modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif ». La Commission des droits de la personne a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi qui a nommé son président pour siéger à une commission d'enquête. Avant d'évaluer le bien-fondé de l'affaire, la commission d'enquête a statué que la détermination de ce qui constituait un régime de pension effectif était fondée sur un critère à trois volets élaboré par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin* de 1999 pour évaluer la légalité d'une exception de protection contre la discrimination fondée sur des qualifications professionnelles réellement requises. La Commission du travail et de l'emploi estimait que ce critère, même s'il avait été développé dans le contexte d'une qualification professionnelle réellement requise, devait être utilisé pour interpréter le sens d'un régime de retraite ou de pension effectif.

Lower Court Decisions: The employer brought an application for judicial review to determine whether the Board had adopted the appropriate test for interpreting the meaning of *bona fide* retirement or pension plan under s. 3(6)(a) of the *Human Rights Act*. The Court of Queen's Bench (per Russell J.) allowed the application for judicial review saying that a test from the Supreme Court of Canada case in Zurich Insurance should be applied, rather than the *Meiorin* test, such that the exemption for discrimination in s. 3(6)(a) should be seen as valid if it was both *bona fide* and reasonable. The Human Rights Commission appealed this decision to the New Brunswick Court of Appeal which allowed the appeal noting, first, that the 3 part *Meiorin* test relates to *bona fide* occupational requirement and does not apply to pension plans and, second, that the reasonableness test from *Zurich Insurance* is an element of the test for *bona fide* occupational requirement and does not apply to pensions. The Court of Appeal indicated that the proper test for determining the bona fides of the pension plan contained an objective and a subjective component. The question was whether an employer honestly believed the pension plan was not adopted to defeat protected rights and whether such a belief, as opposed to the plan, was reasonable in the circumstances. This injected an objective component into the bona fides test without reading in a reasonableness test for pension plans. The Human Rights Commission appealed the matter to the Supreme Court of Canada arguing that the *Meiorin* test ought to be used to interpret s. 3(6)(a) of the *Act*.

Décisions d'un tribunal inférieur : L'employeur a déposé une requête en révision pour déterminer si la Commission du travail et de l'emploi avait adopté le critère pertinent en interprétant le sens de l'expression « régime de retraite ou de pension effectif » utilisée à l'alinéa 3(6)*a*) de la *Loi sur les droits de la personne*. La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Russell) a accueilli la requête en révision. La Cour a précisé que le critère élaboré par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Zurich Insurance* devrait être appliqué au lieu du critère de l'arrêt *Meiorin*, de sorte que les exceptions aux protections contre la discrimination prévues à l'alinéa 3(6)*a*) soient considérées comme valides si elles sont à la fois effectives et raisonnables. La Commission des droits de la personne a interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick qui a accueilli l'appel, faisant d'abord valoir que le critère à trois volets de l'arrêt *Meiorin* s'appliquait à l'interprétation d'une qualification professionnelle réellement requise et non aux régimes de pension, et que le critère de caractère raisonnable de l'arrêt *Zurich Insurance* était un élément du critère s'appliquant à l'interprétation d'une qualification professionnelle réellement requise, et non aux régimes de pension. La Cour d'appel a noté que le critère pertinent visant à déterminer si le régime de pension était effectif comportait un élément objectif et un élément subjectif. La question en l'espèce était de déterminer si un employeur croyait sincèrement que le régime de pension n'avait pas été adopté dans le but de neutraliser les droits protégés et si une telle croyance, par rapport au régime, était raisonnable dans les circonstances. Le critère de régime effectif comportait ainsi un élément objectif, sans comprendre un critère de caractère raisonnable applicable aux régimes de pension. La Commission des droits de la personne a interjeté appel de la décision devant la Cour suprême du Canada, alléguant que le critère de l'arrêt *Meiorin* devrait être utilisée pour interpréter l'alinéa 3(6)*a*) de la *Loi*.

Supreme Court of Canada decision: The Supreme Court of Canada observed that s. 3(5) of the *Human Rights Act* provides an exemption from discrimination for *bona fide* occupational qualifications while s. 3(6)(a) says the

Décision de la Cour suprême du Canada : La Cour suprême du Canada a noté que le paragraphe 3(5) de la *Loi sur les droits de la personne* prévoit une exception aux protections contre la discrimination fondée sur des

protections against age discrimination do not apply where a pension plan is bona fide. The interpretation of bona fide occupational qualification is to be done under the 3 part *Meiorin* test which incorporates a reasonableness test, but the assessment of pension plan exemptions for age discrimination is to be treated differently from occupational qualifications because pensions arise from different protection concerns. In enacting s. 3(6)(a) the legislature was seeking to confirm the financial protection available to employees under a genuine pension plan, while at the same time ensuring that they were not arbitrarily deprived of their employment rights pursuant to a sham. As the French version of the *Human Rights Act* confirms, the fact that pension plans are treated differently from *bona fide* occupational qualifications illustrates that the pension provisions are intended to perform different protection functions. Under s. 3(6)(a) a pension plan, including a mandatory retirement provision, will be immunized from claims of age discrimination if it is legitimate, meaning that the plan has been adopted in good faith and not for the purpose of defeating protected rights. This is the test for determining whether a pension plan is exempt from a claim of age discrimination under the *Human Rights Act*.

qualifications professionnelles réellement requises tandis que l'alinéa 3(6)*a*) précise que les protections contre la discrimination fondée sur l'âge ne s'appliquent pas si un régime de pension est effectif. L'expression « qualification professionnelle réellement requise » doit être interprétée selon le critère à trois volets de l'arrêt *Meiorin* qui inclut un critère de caractère raisonnable. Toutefois, l'évaluation des exceptions relatives au régime de pension en matière de discrimination fondée sur l'âge doit être traitée différemment des qualifications professionnelles car les régimes de pension soulèvent des préoccupations différentes quant à la protection. En adoptant l'alinéa 3(6)*a*), la législature voulait confirmer la protection financière offerte aux employés par un régime de pension véritable, et faire en sorte que les employés ne soient pas privés arbitrairement de leurs droits en matière d'emploi par un régime factice. La version française de la *Loi sur les droits de la personne* confirme que les régimes de pension sont traités différemment des qualifications professionnelles réellement requises, ce qui montre que les dispositions sur les régimes de pension visent à assurer différentes fonctions de protection. En vertu de l'alinéa 3(6)*a*) de la *Loi*, un régime de pension, y compris une disposition de retraite obligatoire, sera protégé contre les allégations de discrimination fondée sur l'âge s'il est légitime, c'est-à-dire que le régime a été adopté de bonne foi et non dans le but de neutraliser les droits protégés. Ce critère sert à déterminer si un régime de pension est protégé contre des allégations de discrimination fondée sur l'âge, en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

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, 2008 - March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

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	28	32	14	2	4	20	12
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	1	--	1	--	--	1	1	--
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	--	5	5	1	3	--	4	1
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	1	1	--	--	--	--	1
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	1	2	--	--	2	2	--
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	1	--	1	--	--	--	--	1
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	1	--	1	--	--	1	1	--
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	4	3	7	2	--	1	3	4

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

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	4	9	13	3	1	5	9	4
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	1	--		1	1	--
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	--	--	--		--			--
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	**17**	**48**	**65**	**20**	**6**	**15**	**41**	**24**

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

April 1, 2008 - March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	1	1	2	1	1	--	2	--
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)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	1	7	8	3	--	--	3	5
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	--	4	4	--	--	--	--	4
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	2	1	3	--	1	1	2	1
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	2	2	2	--	--	2	--
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 Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	--	--	--	--	--	--	--
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)	--	1	1	1	--	--	1	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	**4**	**19**	**23**	**10**	**2**	**1**	**13**	**10**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2008- March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Settled/ Réglée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	8	22	30	7	14	1	3	--	25	5
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	--	3	3	2	--	--	--	1	3	--
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	1	1	2	--	--	--	--	--	--	2
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	1	8	9	--	6	--	--	--	6	3
TOTALS	**10**	**34**	**44**	**9**	**20**	**1**	**3**	**1**	**34**	**10**

Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche

April 1, 2008- March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	1	1	--	1	--	1	--
TOTALS	**--**	**1**	**1**	**--**	**1**	**--**	**1**	**--**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2008 - March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

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/ Withdrawn/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modify	Remitted back for further Investigation/ Renvoyer pour Complément d'enquête	Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2)	2	2	4	1	--	1	--	--	2	2
Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1)	2	3	5	2	--	--	--	1	3	2
TOTALS	**4**	**5**	**9**	**3**	**--**	**1**	**--**	**1**	**5**	**4**

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2008 - March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	6	3	9	1	--	1	3	5	4
TOTALS	**6**	**3**	**9**	**1**	**--**	**1**	**3**	**5**	**4**

Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

April 1, 2008- March 31, 2009/1 avril 2008 au 31 mars 2009

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 of Reprisal/Plainte de représailles	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	--	--	--	--	--	--	--	--