2009-2010

Annual Report

Labour and Employment Board

Rapport annuel

Commission du travail et de l’emploi

Report covering the fiscal year
April 1, 2009 – March 31, 2010

Published by:

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

October 2010

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-450-6

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2009 au 31 mars 2010

Publié par:

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

Octobre 2010

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-450-6

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction 5

II. Mission Statement 8

III. Message from the Chairperson. 9

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

V. Organizational Chart 12

VI. Administration and Budget 13

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

VIII. Summary Tables of Matters dealt with, by statute..... 33

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction 5

II. Énoncé de mission 8

III. Message du président.....9

IV. Composition de la Commission 11

V. Organigramme 12

VI. Administration et Budget....13

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

VIII. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi.....33

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 eight (8) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Fisheries Bargaining Act* and the *Essential Services in Nursing Homes Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed and rendering written decisions.

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

- ✓ Act as a Board of Inquiry arising from a complaint filed under the *Human Rights Act* when such complaint is referred 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 huit lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Appliquer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soin* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées et en rendant des décisions écrites.

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

- ✓ Agir comme commission d'enquête 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 15th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2009 to March 31, 2010.

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

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 127, up 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 72 days of hearing, up over 25% from the previous year. 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 107 matters. In so doing there were 44 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 two Conciliation Officers under the *Act*.

Hearings before the Board are conducted either by the Chairperson or a Vice-Chairperson sitting alone, or alternatively by a panel consisting of the Chairperson or a Vice-Chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers. During the last several years, the number of hearings conducted by three member panels has steadily declined. The decision as to whether or not to appoint a panel rests in the office of the Chairperson and various criteria are considered. However, in any matter in which a party

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 15e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2009 au 31 mars 2010.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 127, soit une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions par la Commission, pour un total de 72 jours d'audition, ce qui représente une augmentation de 25 p. 100 par rapport au dernier exercice financier. Le système de conférences préparatoires, qui a été mis en œuvre en janvier 2002, a encore permis de régler intégralement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 107 cas, dont 44 ont donné lieu à des décisions écrites.

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

Les auditions devant la Commission sont menées soit par le président ou un vice-président seul, soit par un comité formé par le président ou un vice-président, un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. Au cours des dernières années, le nombre d'auditions menées par des comités de trois membres a constamment diminué. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et divers critères sont pris en compte. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue

specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will normally accede to the request.

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.

Throughout the course of the fiscal year, the Board continued its progress for the development of a comprehensive case management system, and maintained its intended 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, in the spring of 2009 held its Annual Meeting in Fredericton of the whole Board, giving all members an opportunity to address new and outstanding issues that regularly arise before the Board, and to hear updates on the Board's ongoing initiatives, including the case management system, intended consultation committee processes to be promoted by the Board, and a general discussion on the Board caseload.

As well, the Chair and the Vice-Chairs had an opportunity for a fall 2009 meeting to discuss ongoing initiatives with respect to planning, consultation committees, and the Board's intentions to move forward with an up-date on Information Bulletins and a proposed privacy policy.

As Chair, I remain active in the New Brunswick Law Society's Bar Admission Course, as well as taking a leadership role in National Labour Board and Regional Adjudicative Board Conferences.

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

par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à une telle demande.

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

Au cours de l'exercice financier, la Commission a continué de réaliser des progrès vers la mise au point d'un vaste système de gestion des cas et de tenir une réunion annuelle avec des représentants des employeurs et des groupes syndicaux dans l'industrie de la construction afin que ceux-ci puissent discuter des dossiers d'actualité avec elle ainsi qu'avec des représentants du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Au printemps 2009, la Commission a tenu son assemblée annuelle à Fredericton, ce qui a permis aux membres de discuter des nouvelles questions et de celles en suspens qui sont présentées régulièrement à la Commission et d'obtenir des comptes rendus sur les initiatives en cours, y compris le système de gestion de cas, les processus envisagés par le comité de consultation qui feront l'objet d'une promotion par la Commission et une discussion générale sur le nombre de cas de la Commission.

De plus, le président et les vice-présidents se sont réunis à l'automne 2009 pour discuter des initiatives en cours rattachées à la planification, aux comités de consultation et aux intentions de la Commission en ce qui concerne la mise à jour des bulletins d'information et une politique proposée en matière de confidentialité.

À titre de président, je continue à participer activement au cours d'admission au Barreau du Nouveau-Brunswick et à jouer un rôle de premier plan dans les conférences de la Commission nationale du travail et du conseil régional d'arbitrage.

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

Le président,

Robert D. Breen, c.r.

IV

Composition of the
Labour and Employment Board

Chairperson – Robert D. Breen, Q.C.
Alternate Chairperson – 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)/Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Brenda Dunn (Darlings Island)
**Ken Smith ((Miramichi Road)

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet

Administrative Staff
Cathy Mansfield
***Mary McMahon/Joyce Duffy
Debbie Allain

*Jacqueline Bergeron-Bridges replaces Wayne Nightingale effective March 11, 2010 for a term of three years;

** Ken Smith was appointed for a term of three years effective March 11, 2010;

*** Joyce Duffy replaces Mary McMahon. Ms. McMahon retired on August 31, 2010.

IV

Composition de la
Commission du travail et de l'emploi

Président – 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)/Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Brenda Dunn (Darlings Island)
**Ken Smith ((Miramichi Road)

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet

Personnel administratif
Cathy Mansfield
***Mary McMahon/Joyce Duffy
Debbie Allain

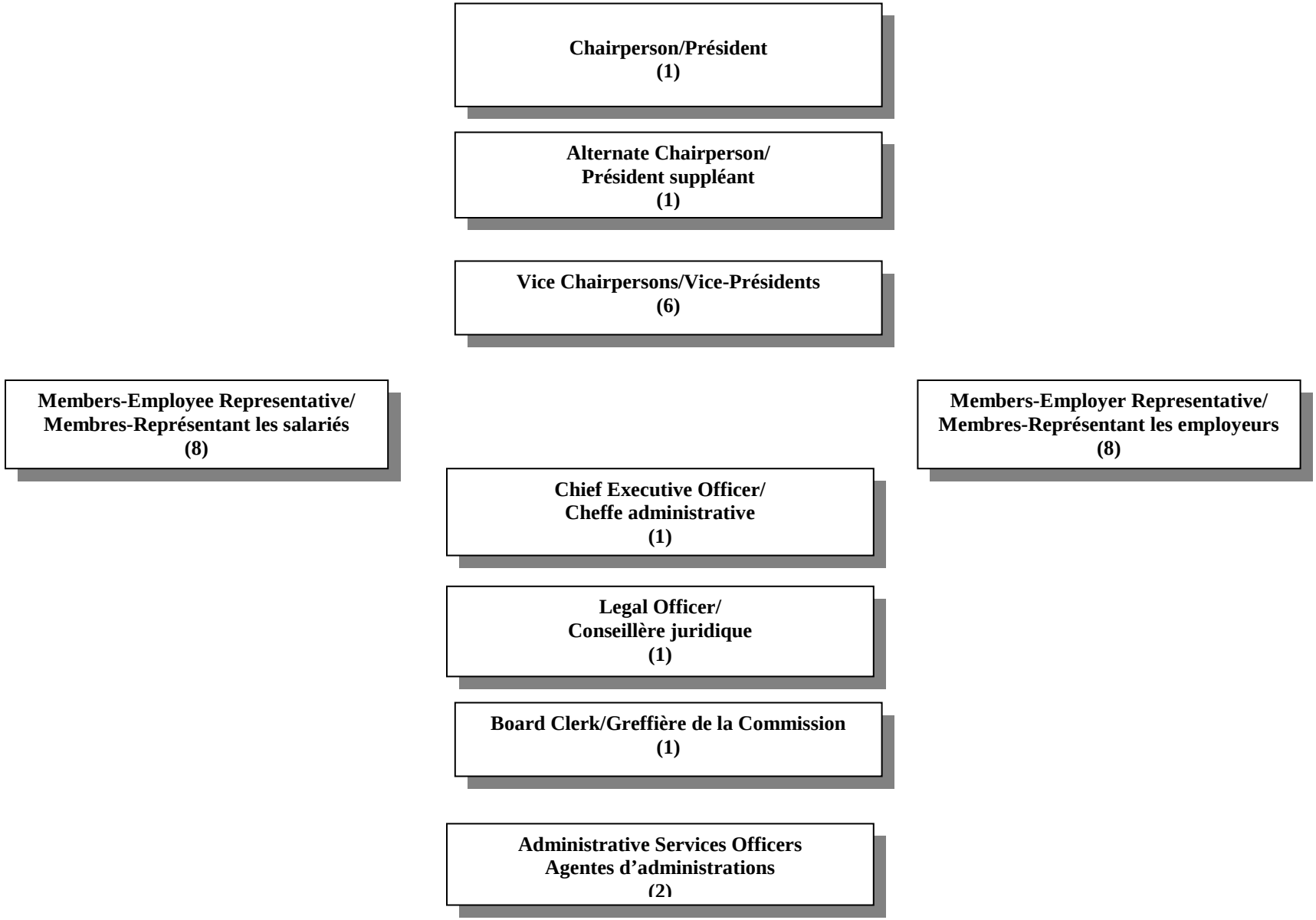
*Jacqueline Bergeron-Bridges a remplacé Wayne Nightingale pour un mandat de trois ans effectif le 11 mars 2010;

**Ken Smith est nommé pour un mandat de trois ans effectif le 11 mars 2010 ;

***Joyce Duffy a remplacé Mary McMahon. Mme McMahon s'est retiré le 31 août 2010.

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.

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

Additionally, the Board's processes provide for the scheduling of a pre-hearing conference. This procedure is intended to facilitate complex cases and/or multiple parties involved in a matter by succinctly outlining for the parties the issues involved in the case scheduled for hearing. It will often involve the disclosure of documents to be introduced at the hearing, the intended list of witnesses, and the settlement of procedural issues, all of which might otherwise delay the hearing. Where appropriate, it may also involve efforts to resolve the underlying dispute. A pre-hearing conference will be presided by the chairperson or a vice-chairperson. More than one pre-hearing conference may be held in any one

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.

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

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, la présentation de la liste prévue des témoins et le règlement des questions de procédure; bref, le traitement des questions qui pourraient autrement retarder l'audition. S'il y a lieu, des efforts peuvent également être déployés pour résoudre le différend en cause. Le président ou un vice-président présidera une conférence préparatoire. Il est

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 three (3) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of all 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 65 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 52 matters pending from the previous fiscal year (2008-2009); 127 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 179 matters; and 107 matters were disposed of. There remain 72 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.

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 trois (3) conférences préparatoires menant à la résolution de tous les différends sans la nécessité d'audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 65 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Cinquante-deux causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2008-2009) et 127 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 179 causes. La Commission en ayant réglé 107 pendant l'année, 72 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	24	56	26	13	46	34
Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics	10	21	10	6	18	13
Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi	10	46	30	21	40	16
Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension	4	1	3	1	2	3
Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne	4	3	3	3	1	6
Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	0	0	0	0	0	0
Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**52**	**127**	**72**	**44**	**107**	**72**

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
71	1	72

Budget 2009-2010

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel **Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier**	556,000	519,708
4 Other Services/ Autres Services **Operational Costs/ Frais de fonctionnement**	62,100	(68,942)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	7,800	(16,049)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(18,122)
Total	**627,000**	**622,821**

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

Employer exemption from minimum wage regulation available only in extenuating circumstances

Bell's Woodlots Ltd. v. Director of Employment Standards, ES-003-09, 7 April 2009

The employer manufactured natural balsam fir wreaths on a seasonal basis for a few weeks each year from October to December and, for this purpose, hired and trained employees who then worked on their own and at their own speed. The employees were paid on a piece-meal basis which, for the usual group of about 33 regular seasonal employees, entailed remuneration above the provincial minimum wage rate set by regulation at $8.25 hour. However, new employees in the process of learning the work did not meet a production level which provided minimum wage under the regulation. The same was true of elderly workers. The employer, in an effort to address this problem, gave new employees $9.00 per hour but found that all of them left their jobs before the end of the working season. The employer, pursuant to s. 8 of the *Employment Standards Act*, applied to the Director of Employment Standards for an exemption from the requirement to pay minimum wage to new employees saying that their production did not justify even minimum wage. The Director referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that, in order to obtain an exemption from the minimum wage regulation, an employer is required under s. 8(1) of the *Employment Standards Act* to demonstrate both that the employer would experience a "special hardship" without the exemption and that the employees would receive a "compensatory advantage" with the exemption. In light of the purpose of the legislation to provide a minimum standard wage, an exemption should be granted only in particularly extenuating circumstances. In this case, the financial hardships experienced by the employer were no different than the hardships suffered by other seasonal employers who are required to comply with the statutory minimum wage provisions. Moreover, an

VII

RÉSUMÉ DE DÉCISIONS TYPES

Cette section renferme un échantillonnage de décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi durant la période visée par le présent rapport et illustre la diversité des dossiers qu'est appelée à traiter la Commission. Les résumés sont répertoriés selon la loi dont ils relèvent.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Seules des circonstances atténuantes peuvent être invoquées pour exempter l'employeur de la réglementation sur le salaire minimum.

Bell's Woodlots Ltd. c. *le directeur des normes d'emploi*, ES-003-09, 7 avril 2009

L'employeur fabriquait des couronnes de sapin baumier naturel. Il s'agissait d'une activité saisonnière qui s'étendait annuellement sur quelques semaines, d'octobre à décembre. À cette fin, l'entreprise embauchait et formait des employés, appelés à travailler de façon autonome et à leur propre rythme. Les employés étaient rémunérés à la pièce, ce qui, pour le groupe habituel de quelque 33 travailleurs saisonniers habituels, engendrait une rémunération supérieure au salaire minimum en vigueur conformément à la réglementation provinciale, qui se situait à 8,25 $ l'heure. Cependant, les nouveaux employés en apprentissage n'arrivaient pas à atteindre la vitesse de production nécessaire pour que leur salaire horaire corresponde au salaire minimum, ce qui engendrait, dans leur cas, une rémunération moindre à ce que prévoyait la réglementation. La même situation s'appliquait également aux travailleurs âgés. L'employeur, tentant de résoudre ce problème, a décidé d'offrir à ses nouveaux employés un salaire horaire de 9 $, mais il a ensuite constaté que chacun de ceux-ci avait quitté son travail avant la fin de la saison de travail. L'employeur, conformément aux dispositions de l'article 8 de la *Loi sur les normes d'emploi*, a demandé au directeur des normes d'emploi de l'exempter de l'exigence de verser le salaire minimum aux employés, invoquant pour motif que la production de ceux-ci ne justifiait pas le versement du salaire minimum. Le directeur a confié le dossier à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a conclu qu'afin de se voir exempter de la réglementation liée au salaire minimum, un employeur est tenu, en vertu de l'article 8(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*, de démontrer que l'employeur aurait des « difficultés particulières » sans l'exemption et que les employés recevraient des « avantages compensatoires » avec l'exemption. À la lumière de l'objectif de la loi prévoyant le versement d'un salaire minimum, une exemption ne devrait être consentie qu'advenant des circonstances particulièrement atténuantes. Dans un tel cas, les difficultés financières de l'employeur n'étaient pas différentes de celles qu'avaient d'autres employeurs saisonniers tenus de se conformer avec les dispositions réglementaires liées au

exemption to the employer would not result in any benefits to the employees that would compensate them for the loss of the right to receive the minimum wage. The exemption cannot be viewed as a government-sponsored training program for seasonal workers and their employers. The employer's application for an exemption was denied, as it had been under a previous application in 2003.

Employer liable for consequences when letter of dismissal sent by regular mail fails to reach terminated employee

Crouse v. Parkway Fitness Inc., doing business as Nubody's Fitness Centre, ES-021-09, 12 August 2009

The employee worked as a personal trainer at the employer's facility in Saint John. One day the employee was verbally terminated by the facility manager on the basis that he had advised clients of his intention to leave his employment, apparently to start his own business, and had invited them to follow him. The employee confirmed that he had advised clients he would be leaving, but denied that he had invited them to follow him. The day after termination, the employer's human resources manager instructed head office staff in Halifax to prepare a letter of termination with reasons and to send this to the employee by registered mail. However, the letter was sent by regular mail and, according to the employee, was not received by him. About a month after being terminated the employee filed a complaint with the Director of Employment Standards alleging verbal termination without cause. In the course of inquiring into the complaint an Employment Standards Officer informed the employer that the employee had claimed he had not received the letter of termination. The employer sent a copy of the letter to the officer and, subsequently, sent one directly to the employee indicating therein that it was doing so because it had "become aware that you have not received your letter of termination from us". The Director concluded that the employee had been terminated without cause and ordered the employer to pay him $1,123.16, being $1,079.96 as pay in lieu of notice and $43.20 as pay in lieu of vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that on the evidence there was a reasonable dispute as to whether the employee had been terminated for cause. However, the determining issue was whether the employer had given notice of termination in writing under s. 30(2) of the *Employment Standards Act* failing which the dismissal was not valid even if there was cause. The employee testified before the Board that he had not received a letter of dismissal prior to filing his complaint. This testimony was confirmed by the employer in the letter it

salaire minimum. De plus, le fait de consentir une exemption à l'employeur n'engendrerait pour les employés aucun avantage qui serait de nature à compenser la perte de leur droit au salaire minimum. L'exemption peut être perçue à titre de programme de formation subventionné par le gouvernement pour les travailleurs saisonniers et leurs employeurs. La demande d'exemption de l'employeur a été rejetée, comme l'avait été sa demande précédente, en 2003.

L'employeur est tenu responsable des conséquences subies par un employé mis à pied n'ayant pas reçu sa lettre de congédiement, qui lui avait été expédiée par courrier ordinaire.

Crouse c. *Parkway Fitness Inc.*, faisant affaires sous le nom de *Nubody's Fitness Centre*, ES-021-09, 12 août 2009

L'employé travaillait comme entraîneur personnel dans l'établissement exploité par l'employeur à Saint John. Un jour, l'employé a été informé verbalement de son congédiement par le directeur de l'établissement pour avoir informé des clients de son intention de quitter son travail, selon toute vraisemblance, pour démarrer sa propre entreprise, et pour avoir incité les clients à le suivre. L'employé a confirmé avoir informé des clients de son départ prochain, mais a nié les avoir invités à le suivre. Le lendemain de ce congédiement, le directeur des ressources humaines de l'employeur a demandé au personnel administratif d'Halifax de préparer une lettre de congédiement renfermant les motifs invoqués et de l'expédier à l'employé par courrier recommandé. Cependant, la lettre a plutôt été expédiée par courrier ordinaire et l'employé a déclaré ne pas l'avoir reçue. Environ un mois après son congédiement, l'employé a présenté une demande au directeur des normes d'emploi, disant avoir fait l'objet d'un congédiement verbal sans motif. Lors de l'enquête effectuée sur ladite plainte, un agent des normes d'emploi a informé l'employeur que l'employé avait déclaré n'avoir pas reçu sa lettre de congédiement. L'employeur a alors expédié une copie de la lettre à l'agent et en a, par la suite, envoyé une directement à l'employé, en indiquant qu'il procédait à cet envoi, car il avait « été informé que [l'employé n'avait] pas reçu la lettre de congédiement qu'[il lui avait] expédiée ». Le directeur a conclu que l'employé avait été congédié sans motif et a ordonné à l'employeur de verser à l'employé la somme de 1 123,16 $, soit 1 079,96 $ à titre de salaire faute d'avis de congédiement et de 43,20 $ à titre d'indemnité de congé. L'employeur a porté le dossier devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a conclu que les preuves soulevaient un doute raisonnable quant au bien-fondé du congédiement de l'employé. Toutefois, la question déterminante, dans le dossier, consistait à évaluer si l'employeur avait bel et bien signifié le congédiement par écrit conformément à l'article 30(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*, à défaut de quoi le licenciement devenait invalide même en présence d'un motif. Lors de son témoignage devant la Commission, l'employé a déclaré n'avoir pas reçu de lettre de licenciement

subsequently sent to the employee to provide him with a copy of the letter of dismissal. The employer had used regular mail instead of registered mail and, although it had acted in good faith, was required to accept the consequences of the failure of the letter to reach the employee. The purpose of the requirement for dismissal in writing is to provide an employee with full and clear information as to the reasons for termination. Oral notice of termination is no notice at all. The order of the Director was affirmed.

avant de présenter sa plainte. Ce témoignage a été confirmé par l'employeur dans la lettre qu'il a ensuite expédiée à l'employé pour lui fournir un exemplaire de la lettre de congédiement. L'employeur avait procédé à son envoi par courrier ordinaire et non par courrier recommandé et, malgré la bonne foi avec laquelle il a agi, a dû accepter les conséquences de la non-réception de la lettre par l'employé. L'obligation, pour l'employeur, d'expédier un avis de licenciement écrit a pour but de faire en sorte que l'employé soit clairement et pleinement informé des motifs de son congédiement. Un avis de congédiement verbal ne constitue nullement un avis. L'ordonnance du directeur a été soutenue.

Board has no discretion to grant general exemption from minimum employment standards

La Commission n'a pas de pouvoir discrétionnaire pour accorder une exemption générale aux exigences liées au versement du salaire minimum.

Sherwood v. Distinctive Autobody & Collision Center Ltd., doing business as Loch Lomond Mitsubishi , ES-033-09, 10 December 2009

Sherwood c. *Distinctive Autobody & Collision Center Ltd.*, faisant affaire sous le nom de *Loch Lomond Mitsubishi*, ES-033-09, 10 décembre 2009

The employee worked for a small autobody shop in Saint John. The employer's owner informed the employee that he intended to shut down the autobody shop and focus on his car dealership. The employer's owner contacted another autobody shop, informed it of his decision to close, and recommended that it take on his employees. About a month after advising of its intent to close, the employer presented the employee with his final pay cheque and a Record of Employment. The employer did not provide formal notice of layoff or termination in writing. The employee soon found a new job with the autobody shop which the employer had earlier contacted. The employee, who lost only 5 days pay between jobs, filed a complaint with the Labour and Employment Board claiming that he was entitled to 2 weeks pay, as well as vacation pay, on the basis that he had been terminated without notice in writing. The Deputy Director of Employment Standards found for the employee and ordered the employer to pay him $1,695.20, being $1,630.00 for pay in lieu of notice of termination and $65.20 as pay in lieu of vacation pay. The employer referred the Deputy Director's order to the Labour and Employment Board.

L'employé travaillait pour une petite entreprise de carrosserie de Saint John. Le propriétaire de l'entreprise a informé l'employé de son intention de fermer son entreprise de carrosserie pour se consacrer à sa concession d'automobiles. Le propriétaire de l'entreprise a alors communiqué avec une autre entreprise de carrosserie, l'informant de sa décision de fermer ses portes et lui recommandant d'embaucher ses employés. Environ un mois après avoir informé le personnel de son intention de fermer ses portes, l'employeur a remis à l'employé son dernier chèque de paie et son relevé d'emploi. L'employeur n'a remis à l'employé aucun avis écrit officiel de cessation d'emploi ou de congédiement. L'employé s'est trouvé un nouvel emploi peu après, au sein de l'entreprise de carrosserie avec laquelle son ancien employeur avait communiqué. L'employé, qui n'a perdu que cinq jours de salaire entre ses deux emplois, a présenté une plainte à la Commission du travail et de l'emploi, déclarant avoir droit à deux semaines de salaire et à une indemnité de congé correspondante pour avoir été mis à pied sans avis écrit. Le directeur adjoint des normes d'emploi a donné raison à l'employé et a ordonné à l'employeur de lui verser la somme de 1 695,20 $, soit 1 630,00 $ à titre de salaire faute d'avis de congédiement et 65,20 $ à titre d'indemnité de congé. L'employeur a porté le dossier devant la Commission du travail et de l'emploi.

The Board recognized that the employer had made good efforts to assist the employee with finding new employment and that the employee had lost only 5 days pay between jobs. The question, however, was whether the Board had discretion to exempt the employer from the consequences of failing to provide the employee with written notice of termination. Under s. 54(1)(d) of the Act the Board has the power to determine whether the facts of any situation give rise to an exemption under the Act, but this power relates only to the question of whether the circumstances in issue justify an exemption specified in the Act or Regulations. The Board recognized that the employee had not received

La Commission a reconnu que l'employeur avait fait des efforts louables pour aider l'employé à se trouver un nouvel emploi et que l'employé n'avait perdu que cinq journées de salaire entre ses deux emplois. La question, toutefois, consistait à savoir si la Commission avait le pouvoir d'exempter l'employeur des conséquences liées au défaut d'expédier à l'employé un avis écrit de cessation d'emploi. En vertu de l'article 54(1)*d*) de la *Loi*, la Commission a le pouvoir de déterminer si une situation donnée donne lieu à une exemption aux termes de cette même *Loi*, mais ce pouvoir ne porte que sur la question à savoir si les circonstances en présence justifient une exemption précisée

written notice of layoff or termination as he was entitled to receive under s. 30(1) of the *Employment Standards Act*. The Board, therefore, confirmed the order of the Deputy Director.

Board concludes that taxi driver an employee entitled to employee benefits rather than an independent contractor without such entitlement

Barton v. 615208 N.B. Inc. operating as Georges-Skycab, ES-036-09, 19 February 2010

The complainant employee had been a long-term cab driver with the employer in Fredericton. The complainant, who had a bad back, drove an employer van. In 2008 the van was taken out of service and, thereafter, the complainant drove a van owned by a third party broker. The terms and conditions of the complainant's work remained the same. A dispute arose between the complainant and the employer as to the complainant's eligibility for various employee wages and benefits. The complainant took the position that even though he was driving a broker's van, he remained an employee and was eligible for employee benefits. The employer maintained that the complainant was no longer an employee but had become an independent contractor to whom it owed no such benefits. The complainant brought the matter to the Director of Employment Standards who concluded that he was an employee and was entitled to benefits totalling $2,666.00, being $2,164.42 for wages, $86.58 for vacation pay, and $415 for other benefits. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board noted that, under the Employment Standards Act, an "employee" is defined as "a person who performs work for or supplies services to an employer for wages, but does not include an independent contractor." The Act does not define "independent contractor" but there are a number of cases in which the courts have set out the criteria to distinguish an employee from an independent (or dependent) contractor. The Supreme Court of Canada in the *Sagaz Industries* case of 2001 said that the central question is whether a worker is engaged to perform services as a person in business on his own account. The answer to this question depends on a number of factors like the level of control the employer is able to exercise over the worker, whether the worker provides his own equipment or hires helps, the degree of financial risk assumed by the worker, and the worker's opportunity for profit. The New Brunswick Court of Appeal in the *Joey's Delivery* case of 2001 said that the starting point to the analysis of whether a worker is an employee or independent contractor is a recognition of factors like control, ownership of tools, chance of profit, and

dans la législation ou dans la réglementation. La Commission a reconnu que l'employé n'avait pas reçu d'avis écrit de cessation d'emploi ou de congédiement, contrairement aux dispositions de l'article 30(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*. La Commission a, par conséquent, soutenu l'ordonnance du directeur adjoint.

La Commission conclut qu'un conducteur de taxi a droit au statut de salarié admissible à des avantages sociaux plutôt qu'à celui d'entrepreneur indépendant non admissible à de tels avantages.

Barton c. *615208 N.B. Inc.*, faisant affaire sous le nom de *George's Skycab*, ES-036-09, 19 février 2010

Le salarié plaignant était depuis longtemps conducteur de taxi chez un employeur de Fredericton. Le plaignant, qui avait des problèmes de dos, conduisait une fourgonnette appartenant à l'employeur. En 2008, la fourgonnette en question a été mise hors service et par la suite, le plaignant s'est vu affecter à la conduite d'une fourgonnette appartenant à un courtier indépendant. Les conditions de travail du plaignant sont demeurées les mêmes. Or, un litige est survenu entre le plaignant et l'employeur quant à l'admissibilité du plaignant aux salaires et avantages consentis aux employés. Le plaignant soutenait que même s'il conduisait un véhicule appartenant à un courtier indépendant, il conservait son statut de salarié et demeurait admissible aux avantages consentis aux salariés. L'employeur soutenait que le plaignant n'était plus un salarié, mais qu'il avait désormais un statut d'entrepreneur indépendant auquel il n'était pas tenu de consentir les avantages en question. Le plaignant a soumis le litige au directeur des normes d'emploi, qui a conclu que le plaignant était bel et bien un salarié et qu'il avait droit à des avantages totalisant 2 666,00 $, soit 2 164,42 $ à titre de salaire, 86,58 $ à titre d'indemnité de congé et 415 $ à titre d'avantages autres. L'employeur a porté le dossier devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a déclaré qu'en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, « salarié » désigne « une personne qui, moyennant salaire, exécute des travaux pour un employeur ou lui fournit des services, mais ne s'entend pas d'un entrepreneur indépendant. » La *Loi* ne définit pas ce qu'est un entrepreneur indépendant, mais il y a un certain nombre de dossiers dans lesquels les tribunaux ont défini les critères distinguant un salarié d'un entrepreneur indépendant (ou dépendant). La Cour suprême du Canada, dans le dossier de *Sagaz Industries*, en 2001, a déclaré que la question centrale consistait à déterminer si la personne embauchée pour fournir des services les fournit en tant que personne en affaires ou en tant que personne travaillant à son propre compte. La réponse à cette question repose sur un certain nombre de facteurs, comme le degré de contrôle que l'employeur est en mesure d'exercer sur le travailleur. Il faut également se demander si le travailleur fournit son propre outillage, s'il engage lui-même des assistants, l'étendue de ses risques financiers et la mesure dans laquelle il peut tirer profit de ses travaux. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, dans le dossier de

risk of loss, but that the focus of the inquiry should be directed at the question of whether the worker is capable of carrying on business on his or her own account. One must also recognize that the purpose of employment standards legislation is to protect the interests of employees and, therefore, the legislation ought to be interpreted in a broad manner. With this in mind, the Board indicated that the definition of "employee" in the Act must be read purposively to protect the interests of those who follow employer directions in return for compensation. Moreover, such a generous reading would be consistent with the values under the Canadian Charter of Rights and Freedoms. A review of the relevant factors or guidelines considered against the facts of the case at hand indicated that the complainant was an employee. The employer had control over the services performed by the complainant by telling him where, how and when to drive, as well as the amount to charge, how to use the vehicle and what daily filings to make. The employer also controlled zones of operation as well as driver breaks and activities between pick-ups. The complainant was confined to a 40% cut of all fares which created little opportunity for profit through capital expenditures. The employer directed the use of the equipment which, in this case, was owned by a broker. The employer and the broker held business licenses while the complainant held only his driver's licence. The employer had exclusive access to the complainant's services. The employer exercised discipline over the complainant. Finally, the complainant did not have authority to transfer to someone else his right to drive the broker's vehicle. The determining point in the case at hand was the degree of control which the employer exercised over the complainant. The Board affirmed the order of the Director.

Joey's Delivery, en 2001, a déclaré que le point de départ de l'analyse pour ce qui est de déterminer si un travailleur est un salarié ou un entrepreneur indépendant était une reconnaissance de facteurs comme le contrôle, la possession d'outillage, la possibilité de réaliser des profits, les risques de pertes, mais que l'enquête devait essentiellement servir à déterminer la capacité ou non du travailleur de faire affaire à son propre compte. Il faut également reconnaître que l'objectif de la législation sur les normes d'emploi consiste à protéger les intérêts des employés et que cette même législation doit, par conséquent, être interprétée de façon large. Dans cet esprit, la Commission a indiqué que la définition de « salarié » apparaissant dans la *Loi* doit être interprétée d'une manière libérale, pour protéger les intérêts des personnes qui suivent les directives de l'employeur moyennant salaire. De plus, une lecture aussi généreuse s'inscrirait dans les valeurs de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Une analyse des lignes directrices ou des facteurs pertinents à la lumière des faits du dossier en présence a révélé que le plaignant était un salarié. L'employeur exerçait un contrôle sur les services fournis par le plaignant en lui indiquant où, comment et quand effectuer ses transports, de même que le montant à percevoir, la façon d'utiliser le véhicule et les rapports quotidiens à effectuer. L'employeur contrôlait également les zones de travail, les pauses et les activités du conducteur entre ses transports. Chacune des courses du plaignant faisait l'objet d'un prélèvement de 40 %, limitant considérablement les possibilités de profits par l'entremise des dépenses en immobilisations. L'employeur dirigeait l'utilisation du matériel qui, dans ce cas, appartenait à un courtier indépendant. L'employeur et le courtier détenaient des permis d'entreprises, alors que le plaignant ne détenait que son permis de conduire. L'employeur disposait de façon exclusive des services du plaignant. L'employeur exerçait des mesures disciplinaires à l'endroit du plaignant. Enfin, le plaignant n'était pas autorisé à céder à qui que ce soit son droit de conduire le véhicule du courtier. L'élément déterminant dans le dossier en question aura été le degré de contrôle qu'exerçait l'employeur sur le plaignant. La Commission a soutenu l'ordonnance du directeur.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Board dismisses application to terminate bargaining rights after members reaffirm their support for union

Doiron v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1288P and Ritchie's Discount Warehouse Ltd., IR-050-08, 22 April 2009

A number of employees who worked for the employer at its Saint John location filed an application to terminate the bargaining rights of the respondent union. The application was supported by a petition which was signed by more than 50 percent of the employees in the bargaining unit. Prior to the date set for the filing of all representations, known as the

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission rejette une demande de résiliation des droits de négociation après la réaffirmation de l'appui des membres envers leur syndicat.

Doiron c. *la section locale 1288P des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)* et *Ritchie's Discount Warehouse Ltd.*, IR-050-08, 22 avril 2009

Un certain nombre de salariés qui travaillaient pour l'employeur à ses installations de Saint John ont présenté une demande de résiliation des droits de négociation du syndicat répondant. La demande était appuyée par une pétition signée par plus de 50 % des employés membres de l'unité de négociation. Avant la date fixée pour le dépôt de toutes les

terminal date, a group of 27 employees filed counter-petitions, or statements of desire, to indicate their support for the union. This group included 14 employees who had previously signed the petition in support of the application to terminate bargaining rights. A hearing was held before the Labour and Employment Board to consider the application. The Board noted that, under s. 23 of the *Industrial Relations Act*, an application to terminate must be supported by at least 40 percent of the employees in the bargaining unit in order to justify a representation vote. The central question was whether the statements of desire in support of the union had been made voluntarily. If these representations of support were voluntary, there would then be insufficient support for the application to terminate union bargaining rights.

The Board reviewed the circumstances under which the statements of desire had been obtained. The evidence indicated that the union had called a meeting to address the application to terminate its bargaining rights. At the meeting members were advised that they could either support the application to terminate, in which case there would no longer be a union, or they could reaffirm their support for the union. Twenty-one union members reaffirmed their support for the union. Otherwise, union representatives had made personal visits to the remaining 6 employees who had reaffirmed their union support. The union made no promises to the members in the course of obtaining their statements of desire. The Board indicated that voluntary statements of desire were evidence of union support for the purposes of an application for the termination of bargaining rights. Here, the statements of desire were voluntary, reliable and timely. The union, in the absence of undue influence, was entitled to assist in obtaining these representations of support. This reaffirmation of union support, including the 14 members who had earlier signed the petition in favour of termination, meant that the application for termination no longer had the required statutory basis of 40 percent support. Accordingly, the Board dismissed the application to terminate the union's bargaining rights.

Board defines appropriate bargaining unit for contract health care workers

Canadian Union of Public Employees, Local 4913 v. Bayshore Home Health, IR-033-08, 10 June 2009

observations, désignée sous le nom de date limite, un groupe de 27 salariés a déposé des contre-pétitions, ou des déclarations de désir d'être représentés par l'unité de négociation, exprimant leur appui envers leur syndicat. Le groupe comptait 14 salariés ayant préalablement signé la pétition à l'appui de la demande de résiliation des droits de négociation. Une audience a eu lieu devant la Commission du travail et de l'emploi aux fins de l'étude de la demande. La Commission a souligné qu'en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations industrielles*, une demande de résiliation des droits de négociation doit être appuyée par au moins 40 % des salariés membres de l'unité de négociation pour justifier un vote de représentation. La question centrale consistait à déterminer si les déclarations de désir d'être représentés par le syndicat avaient été faites de façon volontaire. Le cas échéant, il n'y aurait alors pas suffisamment d'appuis pour que la demande de résiliation des droits de négociation soit recevable.

La Commission a passé en revue les circonstances dans lesquelles les déclarations de désir d'être représentés par le syndicat avaient été obtenues. La preuve a révélé que le syndicat avait convoqué une réunion au sujet de la demande de résiliation de ses droits de négociation. Lors de cette réunion, on a informé les membres qu'ils pouvaient soit appuyer la demande de résiliation, auquel cas il n'y aurait plus de syndicat, soit réaffirmer leur appui envers le syndicat. Vingt et un membres du syndicat ont réaffirmé leur appui à l'endroit de celui-ci. Dans le cas des six autres employés ayant réaffirmé leur appui à l'endroit du syndicat, des représentants syndicaux leur avaient rendu personnellement visite. Le syndicat n'a fait aucune promesse aux membres dans le but d'obtenir une déclaration de leur désir d'être représentés par leur unité de négociation. La Commission a déclaré qu'en déclarant volontairement leur désir d'être représentés par leur syndicat, les employés avaient fait la preuve de leur appui envers ce même syndicat dans le contexte de la demande de résiliation des droits de négociation. Dans le cas présent, les déclarations du désir des employés d'être représentés par leur syndicat se sont faites de façon volontaire, fiable et opportune. Le syndicat, en l'absence de toute influence indue, avait le droit de contribuer à l'obtention de ces déclarations d'appui. Cette réaffirmation de l'appui à l'endroit du syndicat, notamment de la part des 14 membres ayant antérieurement signé la pétition en faveur de la résiliation, signifiait que la demande de résiliation n'était désormais plus appuyée à 40 % par les membres et que par conséquent, le seuil minimal prévu par la loi n'était plus atteint. Par conséquent, la Commission a rejeté la demande de résiliation des droits de négociation du syndicat.

La Commission définit une unité de négociation habile à négocier pour les travailleurs de la santé contractuels

La section locale 4913 du Syndicat canadien de la fonction publique c. *Soins à domicile Bayshore*, IR-033-08, 10 juin 2009

The applicant union filed an application for certification as bargaining agent for "all employees" of the respondent employer. The employer opposed the application on the ground that the proposed bargaining unit was not appropriate for collective bargaining. The employer is a national company which provides health care services on a contract basis. In New Brunswick the employer had 35 licensed personnel, as well as unlicensed Home Support Workers to meet the physical needs of the elderly, infirm or injured, and Family Support Workers to provide counseling services. The central task on the application for certification was the determination of the appropriate bargaining unit.

The Board noted that under s. 13(1) of the *Industrial Relations Act* it has the authority to determine the appropriate bargaining unit. Generally, the Board is concerned to ensure that there is a community of interest amongst the employees in a bargaining unit. To this end, the Board may consider a number of factors such as the nature of the work, the conditions of employment, and the employer's administrative structure. In the case at hand, the Home Support Workers and the Family Support Workers appeared to be working under similar conditions, in the sense that they usually worked in the field as opposed to a specific location, they did not have established hours of work, and they were under a central administration. However, the nature of the work done by the two groups was very different. The Home Support Workers provided physical services, such as homemaking and personal care, while the Family Support Workers addressed the social, emotional and psychological needs of the clients. Moreover, there was no interdependence between the two groups as neither encountered the other in the performance of their duties. Otherwise, the licensed employees were self-regulated and did not perform any of the services of the Family Support Workers. Given that the overarching purpose of a bargaining unit is to engage in viable collective bargaining, there was no evidence to indicate that all employees should be included in the bargaining unit. The Board, therefore, defined the appropriate bargaining unit to be composed of Family Support Workers and, given the level of employee support within this group, issued an order for certification.

Board outlines criteria for reconsideration of a prior decision as to the definition of a bargaining unit

University of New Brunswick v. Public Service Alliance of Canada, IR-024-09, 8 January 2010

Le syndicat demandeur a présenté une demande d'accréditation comme agent de négociation pour « tous les employés » de l'employeur répondant. L'employeur s'opposait à la demande, soutenant que l'unité de négociation proposée n'était pas habile à négocier collectivement. L'employeur est une entreprise canadienne offrant des services de soins de santé de façon contractuelle. Au Nouveau-Brunswick, l'employeur comptait 35 travailleurs titulaires de permis et des préposés aux soins à domicile non-titulaires de permis répondant aux besoins physiques des aînés, des personnes atteintes d'une incapacité ou d'une blessure, de même que des travailleurs de soutien familial offrant des services-conseils. La principale tâche liée à la demande d'accréditation consistait à déterminer l'unité de négociation appropriée.

La Commission a souligné avoir le pouvoir, en vertu de l'article 13(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, de déterminer l'unité de négociation appropriée. De façon générale, la préoccupation de la Commission consiste à veiller à ce qu'il y ait une communauté d'intérêts parmi les employés appartenant à une unité de négociation donnée. À cette fin, la Commission peut prendre un certain nombre de facteurs en considération, notamment la nature du travail, les conditions d'emploi et la structure administrative de l'employeur. Dans le présent dossier, les préposés aux soins à domicile et les travailleurs de soutien familial semblaient travailler dans des conditions semblables, en ce sens qu'ils travaillaient habituellement chez les clients et non dans un endroit particulier, qu'ils n'avaient pas d'horaire fixe et qu'ils relevaient d'une administration centrale. Cependant, la nature du travail effectué par chacun des deux groupes était très différente. Les préposés aux soins à domicile offraient des services physiques, comme des tâches ménagères et des soins personnels, alors que les travailleurs de soutien familial s'occupaient des besoins sociaux, émotifs et psychologiques des clients. De plus, il n'existait aucune interdépendance entre les deux groupes, puisque ceux-ci ne se rencontraient pas mutuellement dans l'exercice de leurs tâches. Par ailleurs, les travailleurs détenteurs de permis étaient autoréglementés et n'effectuaient aucun des services relevant des travailleurs de soutien familial. Étant donné que l'objectif prépondérant d'une unité de négociation consiste à procéder à des négociations collectives viables, rien ne prouvait que tous les employés devaient être intégrés à l'unité de négociation en cause. La Commission, par conséquent, a défini une unité de négociation habile à négocier pour les travailleurs de soutien familial et étant donné le degré d'appui des employés appartenant à ce groupe, a émis une ordonnance d'accréditation.

La Commission expose les critères liés à la reconsidération d'une décision antérieure concernant la définition d'une unité de négociation.

L'Université du Nouveau-Brunswick c. *l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, IR-024-09, 8 janvier 2010

In April 2008, the Labour and Employment Board issued a certification order in respect of a bargaining unit of graduate students who worked as research assistants at the University of New Brunswick. The order was issued upon agreement of the parties as to the appropriate bargaining unit. The university subsequently applied under ss. 22 and 131 of the *Industrial Relations Act* for a clarification or reconsideration as to whether research assistants engaged in thesis-related work had employee status and ought to have been included in the bargaining unit. The university claimed that at the time it had agreed to the bargaining unit it had not appreciated the differences between the types of research assistants or their activities. The central issue was whether the Board ought to reconsider the bargaining unit as earlier agreed by the parties.

The Board indicated that it would ordinarily entertain an application for reconsideration under s. 131 where the applicant wishes to introduce new evidence not previously available, intends to make submissions it did not have the opportunity to raise at the original hearing, or where there are laws or important policy reasons which, if applied, would alter the original decision. Otherwise, s. 22, which allows the Board to amend a certification order, must not be used as a backdoor for reconsideration. Here, a review of the Board's records in the previous proceedings indicated that the parties had agreed to a bargaining unit, the Board had directed a representation vote based on this agreement, the applicant university had provided a voter list, and more than 50% of the voters on the list had supported the union in the representation vote. Moreover, the parties had agreed that "all outstanding issues relating to this matter [had] been resolved". On this basis the Board had issued its certification order which included the research assistants in the bargaining unit. The Board had to be cautious not to re-open its prior decisions as this could lead to interminable proceedings. To permit the employer to now lead evidence to narrow the bargaining unit would be to allow a party to resile from its earlier agreement in the absence of new evidence or submissions not previously available. This could frustrate the certainty and finality of the Board's certification process. The applicant university, having reached an agreement on the definition of the bargaining unit with the assistance of experienced legal counsel, could not say that it did not know what it had agreed to. The university's application was dismissed.

En avril 2008, la Commission du travail et de l'emploi a émis une ordonnance d'accréditation liée à une unité de négociation d'étudiants de maîtrise ou de doctorat travaillant comme assistants à la recherche à l'Université du Nouveau-Brunswick. L'ordonnance a été émise à la suite d'une entente entre les parties en ce qui a trait à la compétence de l'unité de négociation. L'université a par la suite demandé, en vertu des articles 22 et 131 de la *Loi sur les relations industrielles*, à ce qu'il y ait clarification ou reconsidération dans le but de déterminer si les assistants à la recherche en rédaction de thèse avaient le statut d'employés et s'ils auraient dû être intégrés à l'unité de négociation. L'université soutenait ne pas avoir, au moment où elle a consenti à l'unité de négociation, évalué les différences entre les types d'assistants à la recherche ni entre les activités de ceux-ci. La question centrale consistait à déterminer s'il y avait lieu que la Commission réexamine l'unité d'accréditation dont les parties avaient préalablement convenu.

La Commission a souligné qu'elle accéderait normalement à une demande de réexamen en vertu de l'article 131 dans la mesure où le demandeur désirerait apporter de nouvelles preuves non disponibles antérieurement, compterait formuler des observations qu'il n'aurait pas eu l'occasion de soulever lors de l'audience initiale, ou en présence de lois ou d'importants motifs stratégiques dont l'application aurait pour effet de modifier la décision initiale. Autrement, l'article 22, qui permet à la Commission de modifier une ordonnance d'accréditation, ne doit pas servir de moyen détourné à des fins de réexamen. Dans le présent cas, l'étude des registres que détenait la Commission sur l'audience précédente révèle que les parties avaient consenti à la création d'une unité de négociation, que la Commission avait demandé un vote de représentation portant sur cette entente, que l'université ayant présenté la demande avait fourni une liste des membres votants et que plus de 50 % des membres votants figurant sur cette liste avaient appuyé le vote de représentation. De plus, les parties avaient conjointement déclaré que « tous les points en litiges liés à ce dossier [avaient] été résolus ». Pour ces motifs, la Commission avait émis son ordonnance d'accréditation, qui prévoyait l'intégration des assistants de recherche dans l'unité de négociation. La Commission devait prendre soin d'éviter de rouvrir ses décisions antérieures, pour ne pas engendrer de procédures interminables. Le fait de permettre à l'employeur de se servir des éléments de preuve en présence pour rétrécir l'unité de négociation reviendrait à permettre à l'une des parties de résilier son entente antérieure en l'absence de nouvelles preuves ou d'observations non disponibles précédemment. Cela pourrait entraver la certitude et l'irrévocabilité du processus d'accréditation de la Commission. L'université ayant présenté la demande ne pouvait, après avoir conclu une entente sur la définition de l'unité de négociation avec l'aide de conseillers juridiques d'expérience, déclarer avoir ignoré ce à quoi elle avait ainsi consenti. La demande de l'université a été rejetée.

Board orders representation vote to determine true union support

United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers), Local 9270 v. Caisse populaire Kent-Centre Ltée, IR-029-09, 25 March 2010

The union applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for a unit of the employer's workers. The employer was a credit union with three locations in New Brunswick. Two petitions, or statements of desire, were filed with the Board which contained declarations that certain employees no longer wished to be represented by the union. The statements of desire were prompted by the concerns of two employees who satisfied themselves that unionization could be detrimental to their benefits and security. They communicated with one another and drafted the petitions. They then convened meetings to discuss the petitions with fellow employees who, thereafter, signed the petitions.

The Board said that it had to determine whether the employees had voluntarily signed the petitions. The evidentiary burden rested with the objecting employees. The overriding factor was whether the origination, circulation and transmittal of the petitions to the Board were free of management influence. There could not be the slightest taint of managerial involvement. Here, some of the employees who signed the petitions were union members who, it seems, had a change of heart. The fact that the petitions were circulated during business hours, while unusual, was not a basis for rejection. It seems that those who changed their mind were persuaded by the language of the petition and the arguments against unionization. The petitions were voluntarily signed and, therefore, were valid. They had the effect of casting doubt on the level of employee support for the union. In these circumstances, the Board ordered the taking of a representation vote to determine true union support.

La Commission ordonne un vote de représentation pour déterminer l'importance véritable de l'appui envers le syndicat

La section locale 9270 du Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie et des industries connexes c. *la Caisse populaire Kent-Centre ltée*, IR-029-09, 25 mars 2010

Le syndicat a fait une demande d'accréditation à la Commission du travail et de l'emploi afin de devenir l'agent négociateur d'un groupe de travailleurs de l'employeur. L'employeur était une caisse populaire ayant trois lieux d'affaires au Nouveau-Brunswick. Deux pétitions, ou déclarations stipulant qu'un certain nombre d'employés ne désiraient plus être représentés par le syndicat, ont été présentées à la Commission. Ces pétitions présentées à la Commission, qui comportaient des déclarations stipulant que certains employés ne voulaient plus être représentés par le syndicat, ont vu le jour en raison des préoccupations de deux employés qui estimaient que la syndicalisation risquait de se faire au détriment de leurs avantages et de leur sécurité. Ces deux employés avaient communiqué ensemble et avaient ébauché les pétitions, pour ensuite convoquer des rencontres pour discuter de ces pétitions avec leurs collègues, qui les ont par la suite signées.

La Commission a déclaré qu'elle devait déterminer si les employés avaient signé volontairement les pétitions. Le fardeau de la preuve revenait aux employés en désaccord. Le facteur primordial consistait à déterminer si l'élaboration, la circulation et la transmission des pétitions à la Commission s'étaient effectuées sans l'influence de la direction. Il ne fallait pas que l'on puisse y détecter la moindre trace de participation de la part de la direction. Dans ce dossier, certains des employés ayant signé les pétitions étaient des membres du syndicat qui, selon toute vraisemblance, avaient changé d'avis. La circulation des pétitions durant les heures de travail, malgré son caractère inhabituel, n'a pas constitué matière à rejet. Il semble que les personnes ayant changé d'avis aient été persuadées par le texte de la pétition et par les arguments avancés contre la syndicalisation. Les pétitions avaient été signées volontairement et par conséquent, étaient valides. Elles avaient eu pour effet de semer le doute chez les employés en ce qui a trait au bien-fondé de leur appui envers le syndicat. Dans les circonstances, la Commission a ordonné la tenue d'un vote de représentation pour déterminer le véritable degré d'appui à l'endroit du syndicat.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board declines to designate school bus maintenance and repair as a service essential to the health, safety or security of the public

Her majesty in Right of the the Province of New Brunswick as represented by Board of Management v. Canadian Union of Public Employees, Local 1190 [Operational Category – General Labour and Trades Occupational Group] Part I, First Schedule of the Act, PS-006-09 (09-43.1(8)), 21 August 2009

The applicant employer and the respondent union had agreed that 40 mechanics and 24 mechanic supervisors should be designated as providing an essential service under s. 43.1 of the *Public Service Labour Relations Act* as regards the repair and maintenance of ferries and highway maintenance equipment. The employer applied to amend the designation order to include the repair and maintenance of school buses on the premise that these services are essential in the interests of "health, safety or security of the public". Such a designation would affect a further 29 mechanics and 8 mechanic supervisors. The applicant, through its Department of Transportation, operates 29 garages in 6 districts. Some garages focus on school buses while others service buses and equipment. The Department's Vehicle Management Agency acquires and disposes of the buses and sets maintenance schedules. The actual maintenance and repair is carried out by mechanics working under mechanic supervisors. They perform regular maintenance every 6 weeks, preventive maintenance every 3 months, and a motor vehicle inspection every 6 months.

The Board acknowledged that, in an application to designate a service as essential, the paramount consideration is the public interest. A service should be designated as essential only if, in the advent of a strike, the service is necessary in the interests of public health, safety or security. A service should not be designated as essential if its withdrawal in the event of a strike would cause only inconvenience. Section 43.1, which allows a service to be designated as essential, should be interpreted narrowly in order to preserve the right to strike. The employer has the primary burden to demonstrate that a service is essential. In the case at hand, school bus drivers, school district superintendents, and the Vehicle Management Agency all have responsibility to ensure that school buses are safe. The removal of a bus from the road because of a safety issue is practically identical to a situation in which a bus driver is not available. Notably, school bus drivers have not been designated as providing an essential service. Ultimately, the withdrawal of services by school bus mechanics and mechanic supervisors would cause be an inconvenience only. The employer's application to

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission refuse de faire de l'entretien et de la réparation des autobus scolaires un service essentiel à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public.

Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion v. *la section locale 1190 du Syndicat canadien de la fonction publique [Groupe Manœuvres et Métiers] Partie I, première annexe de la Loi*, PS-006-09 (09-43.1(8), 21 août 2009

L'employeur demandeur et le syndicat répondant avaient convenu de désigner 40 mécaniciens et 24 superviseurs mécaniques comme fournisseurs de services essentiels en vertu de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en matière de réparation et d'entretien des équipements destinés à l'entretien des traversiers et des autoroutes. L'employeur a fait une demande de modification à l'ordonnance de désignation dans le but d'y intégrer l'entretien des autobus scolaires, partant du principe suivant lequel ces services sont essentiels dans l'intérêt de la « santé, de la sûreté et de la sécurité du public ». Une telle désignation aurait des répercussions sur 29 mécaniciens de plus, de même que sur huit superviseurs mécaniques supplémentaires. Le demandeur, par l'entremise de son ministère des Transports, exploite 29 garages dans six districts. Certains garages sont destinés aux autobus scolaires et d'autres, à l'équipement et au service des autobus. L'Agence de gestion des véhicules du Ministère acquiert les autobus et en dispose. Elle en établit aussi les calendriers d'entretien. Les réparations et l'entretien sont effectués par des mécaniciens, encadrés par des superviseurs mécaniques. L'entretien habituel s'effectue toutes les six semaines, l'entretien préventif, tous les trois mois, et une inspection des véhicules à moteur a lieu tous les six mois.

La Commission a reconnu que, dans une demande visant à désigner un service comme étant essentiel, l'élément primordial à considérer est l'intérêt public. Un service ne doit être désigné comme étant essentiel que si, advenant une grève, ledit service se révèle nécessaire dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité du public. Un service ne doit pas être désigné comme étant essentiel si son retrait, advenant une grève, n'engendre que des inconvénients. L'article 43.1, qui permet la désignation d'un service comme étant essentiel, devrait être interprété de façon étroite, afin de préserver le droit de grève. C'est à l'employeur que revient le fardeau primaire de démontrer le caractère essentiel d'un service. Dans le cas présent, les conducteurs d'autobus, les surintendants de districts scolaires et l'Agence de gestion des véhicules ont tous la responsabilité de veiller à la sécurité des autobus scolaires. Le fait de retirer un autobus de la route pour des motifs de sécurité est pratiquement identique à une situation dans laquelle un conducteur n'est pas disponible. Il faut souligner que les conducteurs d'autobus scolaires n'ont pas été désignés comme fournissant des services essentiels.

designate as essential the services of mechanics and mechanic supervisors regarding the maintenance and repair of school buses was dismissed.

Board determines that employer violated statutory freeze by imposing attendance sheet on staff after notice to bargain had been given

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745 c. Sa majesté en chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion, PS-003-09, 9 décembre 2009

The union, which was certified to represent a group of support staff who worked for the respondent Province of New Brunswick, complained under s. 19 of the *Public Service Labour Relations Act* that the provincial Minister of Education had violated the statutory freeze under s. 46 of the *Act* by altering a condition of employment after having received notice to bargain a new collective agreement. The employees worked within school district 5 which contained 20 schools. The district is located in northern New Brunswick where severe winter weather conditions sometimes cause school closures. In January 2002 the employer issued an administrative directive which stated that support staff must report for work during inclement weather, failing which they were to provide their supervisor with immediate notice of their absence. This policy remained in force until amended in January 2009, apparently because of inequities which had lead to complaints. The employer announced 9 days after notice to bargain had been given that it had decided to amend its attendance policy to require school administrators to track employee absences and report these to the school district's human resources department the day after a school closure. Three of the district's schools then implemented an attendance sheet which support staff were required to sign when arriving and leaving. The staff felt as if they were being treated like school children and saw no reason for a change from the former practice under which they gave notice of storm absence to their supervisor. The employer maintained that the matter of support staff attendance during storm closures was not specifically addressed in the collective agreement and, therefore, it had the managerial discretion to refine the existing policy.

The Board noted that the employer had altered the policy for tracking weather-related absences shortly after notice to bargain had been given. Under s. 46 of the *Act*, there is a freeze on terms and conditions of employment during negotiations to ensure a solid basis for negotiations rather

En fin de compte, le retrait des services assurés par les mécaniciens d'autobus scolaires et les superviseurs mécaniques n'occasionnerait que des inconvénients. La demande de l'employeur visant à désigner comme étant essentiels les services des mécaniciens et des superviseurs mécaniques en ce qui a trait à l'entretien et à la réparation des autobus scolaires a été rejetée.

La Commission détermine que l'employeur a violé la période de gel imposé en imposant une feuille de présence au personnel après l'envoi de l'avis de négociations.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745 c. *Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion*, PS-003-09, 9 décembre 2009

Le syndicat, accrédité pour représenter un groupe d'employés administratifs qui travaillaient pour le répondant, la province du Nouveau-Brunswick, s'est plaint, en vertu de l'article 19 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, que le ministre provincial de l'Éducation avait violé la période de gel imposé en vertu de l'article 46 de la *Loi* en modifiant une condition d'emploi après avoir reçu un avis de négocier une nouvelle convention collective. Les employés travaillaient dans le district scolaire 5, qui comptait 20 écoles. Ce district est situé dans le nord du Nouveau-Brunswick, où les conditions hivernales rigoureuses engendrent parfois des fermetures d'écoles. En janvier 2002, l'employeur a émis une directive administrative stipulant que les employés administratifs devaient se présenter au travail les jours d'intempéries, à défaut de quoi ils étaient tenus d'avertir immédiatement leur supérieur de leur absence. Cette politique est demeurée en vigueur jusqu'à sa modification, en janvier 2009, apparemment en raison d'iniquités ayant donné lieu à des plaintes. L'employeur a annoncé, neuf jours après l'envoi de l'avis de négociations, qu'il avait décidé de modifier sa politique de présence de façon que les administrateurs des écoles soient désormais tenus de relever les absences des employés et d'en faire rapport au service des ressources humaines du district scolaire le lendemain d'une fermeture d'école. Trois des écoles du district ont alors mis en place un système de feuille de présence que les employés administratifs étaient tenus de signer à leur arrivée et à leur départ. Les employés avaient l'impression d'être infantilisés et ne voyaient pas la nécessité d'abandonner leur ancienne pratique selon laquelle ils devaient avertir leur supérieur de leur absence advenant une tempête au profit de cette nouvelle façon de faire. L'employeur maintenait que la question de la présence du personnel de soutien lors des journées de fermeture d'école pour cause d'intempérie ne figurait pas de façon particulière dans la convention collective et que, par conséquent, il avait le pouvoir discrétionnaire de peaufiner la politique existante.

La Commission a constaté que l'employeur avait modifié sa politique de suivi des absences pour cause d'intempérie peu après l'envoi de l'avis de négociations. En vertu de l'article 46 de la *Loi*, un gel des conditions d'emploi est imposé durant les négociations, afin de garantir une base de

than a ground that is continually shifting, although an employer is permitted to conduct "business as usual". The terms of employment refer to the entire relationship between an employer and its employees, regardless that a term may not be in the collective agreement. The question was whether the policy change amounted to business as usual. Here, the decision to implement an attendance sheet for support staff was perceived as a new measure of control for which the employer offered no reasonable explanation. Any injustice the policy was meant to address existed prior to the time notice to bargain had been given. The Board concluded that the employer had violated the statutory freeze under s. 46 of the *Act* and directed the employer to suspend the operation of the policy.

Employer did not violate duty to disclose plans which would probably affect future terms and conditions of employment

Canadian Union of Public Employees, Local 1251 v. Her Majesty in Right of the Province of New Brunswick, as represented by Board of Management, PS-012-08, 21 December 2009

The complainant union represented Human Services Counselors who worked for the respondent employer's Department of Social Development. In April 2008 the union and the employer renewed their collective agreement. The union claimed that at the time of negotiations it had received assurances from the employer that there was no plan to eliminate the classification for Human Services Counselors. In November 2008 the employer gave notice that it intended to lay off all of its 36 Human Services Counselors. The union brought a complaint under s. 19 of the *Public Service Labour Relations Act* alleging that the employer had violated s. 45 of the *Act* by failing to bargain in good faith.

The Board recognized that a duty of disclosure flows from the obligation to bargain in good faith. The purpose of the good faith bargaining duty is to establish an environment which encourages informed and meaningful negotiations. It would be tantamount to misrepresentation for an employer to fail to disclose during negotiations a decision it had already made which the union could not anticipate and which would have a significant impact on the terms and conditions of employment. Moreover, an employer is under an obligation to disclose plans that are highly probable. An employer need not disclose every contemplated initiative because this could create false issues that would interfere with the bargaining process. In the case at hand, the employer's considerations in respect of the Human Services Counselors at the time of renewal negotiations were only part of several possible plans, many of which did not materialize. The union's complaint was dismissed.

négociation solide, plutôt que de se retrouver sur un terrain en constante mouvance. Par contre, l'employeur est autorisé à se livrer à des « activités de routines ». Les conditions d'emploi se définissent par l'ensemble de la relation entre un employeur et ses employés, sans égard ni à la présence ni à l'absence d'une condition donnée dans la convention collective. La question fondamentale consistait à déterminer si le changement de politique correspondait à une « activité de routine ». Ici, la décision de mettre en place une feuille de présence pour le personnel de soutien a été perçue comme étant une nouvelle mesure de contrôle pour laquelle l'employeur n'offrait aucune explication raisonnable. Toute injustice que la politique visait à minimiser prévalait avant l'envoi de l'avis de négociations. La Commission a donc conclu que l'employeur avait violé la période de gel imposé prévue en vertu de l'article 46 de la *Loi* et a ordonné à l'employeur de suspendre l'application de la politique visée.

L'employeur n'a pas manqué à son devoir de divulguer des projets qui auraient probablement des répercussions sur les futures conditions d'emploi.

La section locale 1251 du Syndicat canadien de la fonction publique c. *Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion*, PS-012-08, 21 décembre 2009

Le syndicat plaignant représentait les conseillers en services humains du ministère du Développement social de l'employeur. En avril 2008, le syndicat et l'employeur ont procédé au renouvellement de leur convention collective. Le syndicat soutenait que lors des négociations, l'employeur lui avait assuré qu'il ne prévoyait aucunement éliminer la classification des conseillers en services humains. En novembre 2008, l'employeur a fait savoir qu'il entendait mettre à pied ses 36 conseillers en services humains. Le syndicat a porté plainte en vertu de l'article 19 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, alléguant que l'employeur avait violé l'article 45 de la *Loi* en ne négociant pas de bonne foi.

La Commission a reconnu que l'obligation de négocier de bonne foi engendrait un devoir de divulgation. L'objectif de l'obligation de négocier de bonne foi consiste à établir un environnement propice à des négociations éclairées et significatives. Le fait, pour un employeur, d'omettre de divulguer, lors des négociations, une décision qu'il aurait déjà prise, que le syndicat ne serait pas en mesure de prévoir et qui aurait d'importantes répercussions sur les conditions d'emploi équivaudrait à une fausse déclaration. De plus, un employeur a l'obligation de révéler les projets dont la réalisation est très probable. L'employeur n'est toutefois pas tenu de divulguer toutes les initiatives qu'il envisage, puisque, ce faisant, il risquerait de créer de faux problèmes qui entraveraient le processus de négociation. Dans le présent dossier, les projets de l'employeur quant aux conseillers en services humains au moment du renouvellement des négociations ne constituaient qu'une possibilité parmi bon nombre d'autres, dont plusieurs ne se sont pas concrétisées. La plainte du syndicat a été rejetée.

Union fails with objection to reclassification of positions to category represented by rival union

Canadian Union of Public Employees, Local 1418 v. Her Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Board of Management, PS-009-09, 22 January 2010

The applicant union, the Canadian Union of Public Employees, Local 1418, had represented social workers within the provincial Department of Social Development who held positions as Adult Residential Facility Coordinators. These individuals were responsible for the approval and inspection of special care homes and community residences, including investigation of client abuse. In 2008 the respondent employer, the Province of New Brunswick, undertook a review of social worker functions and responsibilities. The employer concluded that the position of Adult Residential Facility Coordinator no longer called for professional social worker skills and reclassified the position from one which had been included in the Rehabilitation and Therapy Group represented by the applicant union, to one within the Clerical and Regulatory Group represented by a rival union, the New Brunswick Union of Public and Private Employees, which supported the reclassification. The social workers who had held the positions were re-assigned, and persons who were not social workers assumed the Coordinator positions to oversee some 425 special care homes with over 5,500 residents. The applicant union challenged the re-classification under s. 31 of the *Public Service Labour Relations Act*.

The Board recognized that the employer had the statutory right to classify positions but that the Board had an obligation under s. 31 of the *Act* to determine the appropriate bargaining unit for a classification. It was the function of the Board to examine the essential duties of the employees in question, to compare those duties with the list of duties set out in the Group definitions under the Act and, from there, to determine whether the position of Adult Residential Facility Coordinator fell within the Rehabilitation and Therapy Group represented by the applicant union or the Clerical and Regulatory Group represented by the rival union. The burden is on the employer to present evidence which will justify a reclassification. In this regard the Position Description indicated that the Adult Residential Facility Coordinators are responsible to approve and inspect facilities, but that client abuse matters should now be referred to departmental social workers who are not Coordinators. In these circumstances, the Board was satisfied that the Coordinator position no longer required professional social worker skills. The position was properly within the Clerical and Regulatory Group represented by the rival union. The application of the union which opposed the reclassification

Un syndicat s'opposant à la reclassification de postes dans des catégories représentées par un syndicat rival voit sa demande rejetée.

La section locale 1418 du Syndicat canadien de la fonction publique c. *Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion*, PS-009-09, 22 janvier 2010

Le syndicat demandeur, la section locale 1418 du Syndicat canadien de la fonction publique, avait représenté les travailleurs sociaux du ministère du Développement social de la province qui détenaient des postes de coordonnateurs d'établissements résidentiels pour adultes. Ces personnes étaient chargées de procéder à l'approbation et à l'inspection des foyers de soins spéciaux et des résidences communautaires et, notamment, d'effectuer des enquêtes en matière d'abus à l'endroit des clients. En 2008, le répondant, la province du Nouveau-Brunswick, a entrepris de revoir les fonctions et les responsabilités des travailleurs sociaux. L'employeur a conclu qu'il n'était plus nécessaire que les coordonnateurs d'établissements résidentiels pour adultes détiennent des compétences professionnelles de travailleurs sociaux et a procédé au reclassement du poste, le faisant ainsi migrer du groupe Réhabilitation et thérapie, représenté par le syndicat du demandeur, au groupe Commis aux écritures et aux règlements, représenté par un syndicat rival, le Syndicat des employés des secteurs publics et privés, qui appuyait cette reclassification. Les travailleurs sociaux qui avaient occupé les postes en question ont fait l'objet d'une réaffectation et des personnes qui n'étaient pas des travailleurs sociaux se sont vu confier les postes de coordonnateurs, chargés de la supervision de quelque 425 foyers de soins spéciaux, comptant plus de 5 500 résidents. Le syndicat demandeur contestait la reclassification en vertu de l'article 31 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics.*

La Commission a reconnu que l'employeur avait le droit, en vertu de la loi, de classifier les postes, mais que la Commission avait l'obligation, en vertu de l'article 31 de la *Loi*, de définir l'unité de négociation appropriée pour une classification donnée. La Commission avait pour fonction d'examiner les tâches essentielles des employés en question, de comparer ces tâches à la liste des tâches figurant dans les définitions des groupes en vertu de la *Loi* et, par la suite, de déterminer si les postes de coordonnateurs d'établissements résidentiels pour adultes s'inscrivaient dans le groupe Réhabilitation et thérapie, représenté par le syndicat demandeur, ou dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements, représenté par le syndicat rival. C'est à l'employeur que revient la responsabilité de présenter des preuves qui justifieront une reclassification. À cet égard, la description de poste indiquait que les coordonnateurs d'établissements résidentiels pour adultes avaient la responsabilité de procéder à l'approbation et à l'inspection des installations, mais que les questions d'abus à l'endroit des clients devaient dorénavant être confiées à des travailleurs sociaux du Ministère, qui ne sont pas des coordonnateurs. Dans ces circonstances, la Commission a

was dismissed.

conclu que le poste de coordonnateur ne nécessitait plus les compétences professionnelles d'un travailleur social. Le poste s'inscrivait désormais dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements, représenté par le syndicat rival. La demande du syndicat qui s'opposait à la reclassification a été rejetée.

HUMAN RIGHTS ACT

Employer entitled to cross-examination psychologist on her eligibility to be called as an expert witness

McConnell v. New Brunswick Human Rights Commission v. Brunswick News Inc., HR-007-06, 29 April 2009

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 arising from his dismissal after 34 years of employment. In the course of an inquiry pursuant to the Act before the Labour and Employment Board, the complainant called as a witness a psychologist who had treated him for several years. The respondent employer objected to having the psychologist qualified as an expert witness. The hearing was adjourned so that the parties could make written submissions on the questions of whether the psychologist was qualified to testify as an expert witness and, if so, whether certain information, which the complainant had communicated to the psychologist concerning discussions with his lawyer, was confidential.

On the question of the psychologist's eligibility to testify as an expert witness, the Board noted that an expert must be independent, as well as properly qualified by education or experience. In this case, clinical notes indicated that the psychologist had discussed the complainant's legal situation with him, and had communicated with his lawyer. The question of whether such discussions indicated that the psychologist was biased and, therefore, not independent should be pursued through cross-examination so that the psychologist would be given an opportunity to explain the situation. Only then would the Board be able to make an appropriate assessment as to value of the psychologist's evidence. Otherwise, given that the complainant had informed the psychologist of the substance of his communications with his legal counsel, these communications were no longer confidential and were not protected from disclosure during the inquiry by solicitor and client privilege. Moreover, given that these communications might bear on her evidence, it would be unfair to allow the psychologist to testify without permitting the respondent employer an opportunity to cross-examine. Finally, any claim of confidentiality was waived when the psychologist's notes were introduced into evidence on the consent of both

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Un employeur a le droit de contre-interroger un psychologue quant à son admissibilité au titre de témoin expert

McConnell c. *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* c. *Brunswick News inc.*, HR-007-06, 29 avril 2009

Le plaignant a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, alléguant avoir fait l'objet de discrimination de la part de son ancien employeur, le répondant Brunswick News inc., en ce qui a trait à une incapacité mentale liée à son congédiement après 34 années de service. Lors d'une enquête réalisée conformément à la *Loi* devant la Commission du travail et de l'emploi, le plaignant a appelé comme témoin un psychologue qui l'avait traité durant plusieurs années. L'employeur répondant s'opposait à l'admissibilité de la psychologue au titre de témoin expert. L'audience a été ajournée pour permettre aux parties de présenter des observations écrites quant à l'admissibilité ou non de la psychologue au titre de témoin expert et de déterminer si, advenant son admissibilité à ce titre, certains renseignements transmis par le plaignant à la psychologue concernant ses discussions avec son avocat étaient de nature confidentielle.

Sur la question de l'admissibilité de la psychologue au titre de témoin expert, la Commission a souligné qu'un expert se doit d'être indépendant et bien qualifié, de par sa formation et son expérience. Dans le présent cas, les notes cliniques révélaient que la psychologue avait discuté de la situation juridique du plaignant avec celui-ci et qu'il avait communiqué avec son avocat. Pour savoir si ces discussions indiquaient que la psychologue avait un parti pris et, par conséquent, ne faisait pas preuve de l'indépendance nécessaire, un contre-interrogatoire s'imposait, afin de donner à la psychologue l'occasion d'expliquer la situation. Ce n'est qu'à ce moment que la Commission pourrait évaluer avec justesse la valeur du témoignage fourni par la psychologue. Autrement, comme le plaignant avait informé la psychologue de la teneur de ses communications avec son conseiller juridique, lesdites communications perdaient leur caractère confidentiel et n'étaient plus protégées de toute divulgation en court d'enquête à titre de privilège du solliciteur et du client. De plus, comme ces communications risqueraient d'avoir des répercussions sur son témoignage, il serait injuste de permettre à la psychologue de témoigner sans donner à l'employeur répondant la possibilité de procéder à un contre-interrogatoire. Finalement, on a renoncé

parties. In the end, the complainant's communications with his lawyer, which he shared with the psychologist, were most relevant to the psychologist's independence as a possible expert witness and, therefore, ought to be disclosed. The Board indicated that it would qualify the psychologist as an expert, subject to any further cross-examination of her qualifications, and that the respondent employer would also be entitled to cross-examine her on her knowledge of the complainant's communications with his lawyer.

à toute réclamation de confidentialité lorsque les notes de la psychologue ont été intégrées à la preuve, avec l'accord des deux parties. Enfin, les communications du plaignant avec son avocat, dont il a fait part à la psychologue, étaient très pertinentes par rapport à l'indépendance de la psychologue en tant qu'éventuel témoin expert et se devaient donc d'être divulguées. La Commission a indiqué qu'elle considérerait la psychologue comme admissible au titre de témoin expert, moyennant un autre contre-interrogatoire sur ses qualifications et que l'employeur répondant serait également autorisé à la contre-interroger sur son degré de connaissance par rapport aux communications du plaignant avec son avocat.

Complainant allowed to amend human rights complaint to include "physical disability" as ground of discrimination

Taylor v. McCain Foods (Canada), a division of McCain Foods Limited, HR-006-07, 27 January 2010

The complainant worked for the respondent McCain Foods from 1990 until 2005. The complainant indicated that, while employed, she suffered insomnia, panic disorder, anxiety and depression, all of which interfered with her ability to sleep and caused her to be away from work. The complainant, after being terminated by the employer, filed a complaint with the Human Rights Commission alleging that she had been discriminated against on the basis of "mental disability". Following an investigation of the complaint by the Commission, the matter was referred to the Labour and Employment Board to act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. The complainant made an application to amend her human rights complaint by adding "physical disability" as a ground of discrimination. The employer objected, largely on the ground that the amendment would be tantamount to extending the time for the filing of a complaint beyond the one year limitation period in the *Human Rights Act*.

The Board identified the issues as being whether it had the authority to allow an amendment of the complaint and, if so, whether it should allow the amendment on the merits. Under s. 20(1) of the *Act* the Board has the power to hold an inquiry to investigate "the matter complained of". The wording of the legislation along with the Board's paramount obligation to address the real issues in dispute between the parties indicates that the Board has the authority to allow an amendment to a complaint. However, the Board should only exercise this authority in the interest of fairness. A balance must be struck between the complainant's ability to fully advance her case and the respondent's ability to make a full answer and defence. In this case, the proposed amendment added no new facts to the claim. The "physical disability" ground was premised on insomnia, a matter which the complainant had noted in her complaint. Insomnia was also mentioned in medical reports of which the respondent had knowledge. There was no element of surprise and the

Une plaignante est autorisée à modifier une plainte en vertu des droits de la personne pour y inclure « incapacité physique » comme motif de discrimination.

Taylor c. *Aliments McCain (Canada), une division des Aliments McCain ltée*, HR-006-07, 27 janvier 2010

La plaignante a travaillé pour le répondant, Aliments McCain, de 1990 à 2005. La plaignante a déclaré avoir souffert d'insomnie, de trouble panique, d'anxiété et de dépression alors qu'elle était au service du répondant. Tous ces problèmes, souligne-t-elle, l'ont forcée à s'absenter de son travail. La plaignante, après avoir été mise à pied par l'employeur, a présenté une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, alléguant avoir fait l'objet de discrimination pour « incapacité mentale ». À la suite d'une enquête de la Commission sur cette plainte, le dossier a été confié à la Commission du travail et de l'emploi, appelée à faire office de commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. La plaignante a fait une demande visant à modifier sa plainte en matière de droits de la personne, afin d'y ajouter « incapacité physique » comme motif de discrimination. L'employeur s'y est opposé, principalement parce que, selon lui, cette modification aurait pour effet de prolonger au-delà du délai prévu (soit un an) la période durant laquelle une personne est autorisée à présenter une demande en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Selon la Commission, les enjeux étaient les suivants : la Commission avait-elle le pouvoir de permettre une modification à la plainte et, le cas échéant, le bien-fondé de la modification en justifiait-il l'autorisation? En vertu de l'article 20(1) de la *Loi*, la Commission a le pouvoir de procéder à une enquête pour déterminer « la question faisant l'objet de la plainte ». Le libellé de la loi, de même que l'obligation primordiale de la Commission d'aborder les véritables enjeux faisant l'objet d'un litige entre les parties, indique que la Commission a le pouvoir de permettre une modification à la plainte. Cependant, la Commission ne doit exercer ce pouvoir que dans l'intérêt de l'équité. Il importe de trouver l'équilibre entre la capacité de la plaignante de présenter pleinement son dossier et la capacité du répondant de présenter une réponse et une défense complètes. Dans ce cas, la modification proposée n'ajoutait aucun fait nouveau à la plainte. L'incapacité physique était liée à l'insomnie, un problème déjà relevé par la plaignante dans sa plainte.

respondent had known since 2007 that the complainant intended to amend her complaint. The additional ground of "physical disability" would not substantially lengthen the hearing. Given that the complainant included in her initial complaint the facts relevant to the ground of "physical disability", it could not be said that the amendment would prejudice the respondent through a loss of the limitation period defence because nothing of substance would be added. The application to amend the complaint to include the ground of "physical disability" was allowed

L'insomnie figurait également dans les rapports médicaux dont le répondant était au fait. Il n'y avait aucun élément de surprise et le répondant savait depuis 2007 que la plaignante entendait modifier sa plainte. Le motif supplémentaire d'incapacité physique n'aurait pas pour effet de prolonger l'audience de façon importante. Comme la plaignante avait intégré à sa plainte initiale les faits liés au motif d'incapacité physique, nul ne pouvait alléguer que la modification nuirait au répondant en amoindrissant la période dévolue à sa défense, car aucun élément important ne s'en trouvait ajouté. La Commission a accédé à la demande de modification de la plainte visant l'ajout du motif « incapacité physique ».

VIII

SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles

April 1, 2009 - March 31, 2010/1 avril 2009 au 31 mars 2010

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	12	22	34	12	7	6	25	9
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	1	4	5	2	1	--	3	2
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	1	--	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)	--	3	3	--	--	1	1	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	1	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	4	5	9	1	1	--	2	7

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	--	2	2	--	--	--	--	2
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	4	17	21	--	2	9	11	10
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)	--	2	2	--	--	2	2	--
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une distribution des tâches	1	1	2	--	--	--	--	2
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	**24**	**56**	**80**	**16**	**11**	**19**	**46**	**34**

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

April 1, 2009 - March 31, 2010/1 avril 2009 au 31 mars 2010

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	--	3	3	2	--	1	3	--
Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to s. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	--	1	1	--	--	--	--	1
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	5	1	6	1	1	--	2	4
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	4	3	7	2	1	--	3	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	1	2	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	--	2	2	2	--	--	2	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	6	6	4	--	--	4	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	--	2	2	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)	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	**10**	**21**	**31**	**12**	**4**	**2**	**18**	**13**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2009- March 31, 2010/1 avril 2009 au 31 mars 2010

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	5	37	42	12	15	1	1	--	29	13
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	--	5	5	2	1	--	--	--	3	2
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	2	--	2	--	--	2	--	--	2	--
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	3	4	7	3	3	--	--	--	6	1
TOTALS	**10**	**46**	**56**	**17**	**19**	**3**	**1**	**--**	**40**	**16**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2009 - March 31, 2010/1 avril 2009 au 31 mars 2010

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modify	Remitted back for further Investigation/ Renvoyer pour Complément d'enquête	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2)	2	1	3	1	--	--	--	1	2	1
Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1)	2	--	2	--	--	--	--	--	--	2
TOTALS	**4**	**1**	**5**	**1**	**--**	**--**	**--**	**1**	**2**	**3**

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2009 - March 31, 2010/1 avril 2009 au 31 mars 2010

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	4	3	7	--	1	--	--	1	6
TOTALS	**4**	**3**	**7**	**--**	**1**	**--**	**--**	**1**	**6**

NOTE: There was no activity during the reporting period under the *Fisheries Bargaining Act*, the *Public Interest Disclosure Act* and the *Essential Services in Nursing Homes Act.*

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