



2010-2011
Annual Report

Labour and
Employment Board

2010-2011
Rapport annuel

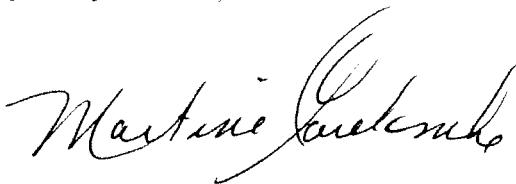
Commission du travail
et de l'emploi

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

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2010 to March 31, 2011.

Respectfully submitted,



Martine Coulombe
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

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

Plaise à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

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

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

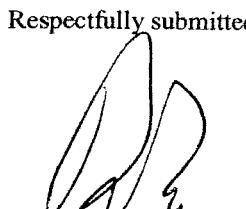

Martine Coulombe

To the Honourable Martine Coulombe
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

Minister:

I have the honour to submit the Sixteenth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2010 to March 31, 2011 as required by Section 14 of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,


Robert D. Breen, Q.C.
Chairperson

À l'honorable Martine Coulombe
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la
Formation et du Travail

Madame la Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le seizième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011, conformément à l'article 14 de la *loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Madame la Ministre,
l'assurance de ma haute considération.

Le Président

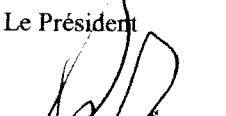

Robert D. Breen, C.R.

TABLE OF CONTENTS

I.	Introduction	5
II.	Mission Statement	8
III.	Message from the Chairperson.	9
IV.	Composition of the Board.....	12
V.	Organizational Chart	13
VI.	Administration and Budget	14
VII.	Summary of Sample Cases.....	18
VIII.	Summary Tables of Matters dealt with, by statute.....	33

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	5
II.	Énoncé de mission	8
III.	Message du président.....	9
IV.	Composition de la Commission	12
V.	Organigramme	13
VI.	Administration et Budget ...	14
VII.	Sommaires d'exemples de causes	18
VIII.	Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi	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*. Since May 2009, the Board is also responsible for the administration of the *Essential Services in Nursing Homes Act*, and since April 2010, it is responsible for appointing arbitrators pursuant to the *Pay Equity Act, 2009*.

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

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

I

INTRODUCTION

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

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'appliquer une loi en particulier. La Commission du travail et de l'emploi s'acquitte donc des tâches et des fonctions que lui confère la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*, et depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Depuis décembre 2001, la Commission est chargée de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et en juillet 2008, elle a reçu le mandat de s'occuper d'une procédure relative aux plaintes prévue dans la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*. Depuis mai 2009, la Commission applique également la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* et depuis avril 2010, elle est chargée de nommer des arbitres conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 7 vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui

sets out the terms and conditions of employment for that defined group of employees for a specified period of time.

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

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 24 collective agreements affecting over 39,000 employees in the New Brunswick public sector.

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

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear appeals arising from administrative decisions made by the director or the superintendent under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, respectively. The Board has the discretion to affirm, vary or substitute the earlier administrative decision. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to employment

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

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

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

En vertu de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, qui est entrée en vigueur au cours de la période couverte par le présent rapport, la Commission administre un plan de services essentiels semblable à celui qui est décrit dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, laquelle régit les employés des foyers de soins du secteur privé, y exclut les infirmières et les infirmiers autorisés.

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

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.

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.

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

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

With the exception of the *Public Interest Disclosure Act* and the *Pay Equity Act, 2009*, each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have generally held that they should defer to the decisions of administrative boards except where boards exceed their jurisdiction, make an unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

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*.

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 confier 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.

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

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

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

II

MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the nine (9) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Fisheries Bargaining Act* and the *Essential Services in Nursing Homes Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed and rendering written decisions.
- ✓ Administer fairly and impartially the appeal processes in relation to decisions made by the administrators of the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act* by holding formal hearings and rendering written decisions.
- ✓ Act as a Board of Inquiry arising from a complaint filed under the *Human Rights Act* when such complaint is referred 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.
- ✓ Appoint arbitrators, pursuant to the *Pay Equity Act, 2009*, to deal with matters in dispute relating to the implementation of pay equity in the public sector.
- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

II

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les neuf 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.
- ✓ Nommer des arbitres, en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, pour trancher les questions en litige rattachées à la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public.
- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 16th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2010 to March 31, 2011.

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

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 141, 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 69 days of hearing. The system of pre-hearing conferences that was implemented in January 2002 has continued to result in a full resolution of many matters, and the limitation of the number of issues to be determined in others.

During the year the Board disposed of a total of 154 matters. In so doing there were 46 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 two Conciliation Officers, four Conciliation Boards and two Commissioners 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

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 16^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 141, 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 69 jours d'audition. 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 154 cas, dont 46 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, quatre commissions de conciliation, et deux commissaires, 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,

the office of the Chairperson and various criteria are considered. However, in any matter in which a party specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will normally accede to the request.

In a purposive way, the Board seeks to ensure that the use of its pre-hearing resolution 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 in its 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 fall of 2010, held its Annual Meeting in Fredericton of the whole Board, giving all members an opportunity to address new and outstanding issues that regularly arise before the Board, and to hear updates on the Board's ongoing initiatives, including the case management system, the Board's ongoing emphasis on labour resolution processes, and a general discussion on the Board caseload.

I am pleased to inform that in addition to its ongoing Consultation Committees, the Board has established an ongoing Advisory Committee comprised of legal representatives on behalf of management and labour.

The mandate of this Committee, expected to meet with the Board Chair and the Board's Legal Officer not less than twice yearly, is to act as a resource to and from the Board on consultation and feedback regarding (1) Board practices; (2) Board Policies and Rules; and (3) Board Practice Directives.

The current representatives are as follows:

- On behalf of the Canadian Association of Labour Lawyers:
Joel Michaud, Glenn Gallant, and Lynne Legère
- On behalf of the Canadian Association of Counsel to Employers:
Richard Petrie and Jamie Eddy
- On behalf of the Attorney General of New Brunswick:
Andrea Folster

et divers critères sont pris en compte. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue 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.

À l'automne 2010, la Commission a tenu son assemblée annuelle à l'intention de tous ses membres à Fredericton. Ces derniers ont pu : se pencher sur les nouvelles questions ainsi que celles en suspens qui sont présentées régulièrement à la Commission; obtenir des comptes rendus sur les initiatives en cours, y compris le système de gestion de cas; mettre l'accent sur les processus de règlement des différends reliés au travail; tenir une discussion sur le nombre de cas de la Commission.

Je suis heureux de vous annoncer que, en plus de ses comités permanents de consultation, la Commission a créé un comité consultatif permanent, composé de représentants juridiques de la direction et des employés.

Le comité, qui est appelé à rencontrer le président de la Commission et la conseillère juridique de la Commission au moins deux fois par année, a comme mandat d'agir en tant que ressource pour la Commission relativement aux consultations et à la rétroaction au sujet (1) des pratiques de la Commission; (2) des politiques et des règles de la Commission et (3) des lignes de conduite de la Commission.

Voici les représentants actuels :

- Association canadienne des avocats du mouvement syndical :
Joel Michaud, Glenn Gallant, et Lynne Legère
- Association canadienne des avocats d'employeurs :
Richard Petrie et Jamie Eddy
- procureur général du Nouveau-Brunswick :
Andrea Folster

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

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

Robert D. Breen, Q.C.
Chairperson

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)
Chantal Landry (Dalhousie)

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 Lurette (Shediac)
Bob Sleva (Saint John)

Members representing Employee interests

Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Brenda Dunn (Darlings Island)
Ken Smith (Miramichi Road)
*Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet

Administrative Staff

Cathy Mansfield
Joyce Duffy
Debbie Allain

Pamela Guitard replaces Rick Doucet effective May 13, 2010 for a term of three years.

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)
Chantal Landry (Dalhousie)

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 Lurette (Shediac)
Bob Sleva (Saint John)

Membres représentants les intérêts des salariés

Debbie Gray (Quispamsis)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)
Jean-Yves Poirier (Cambridge-Narrows)
Gary Ritchie (Fredericton)
Brenda Dunn (Darlings Island)
Ken Smith ((Miramichi Road)
*Pamela Guitard (Point-La-Nim)

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet

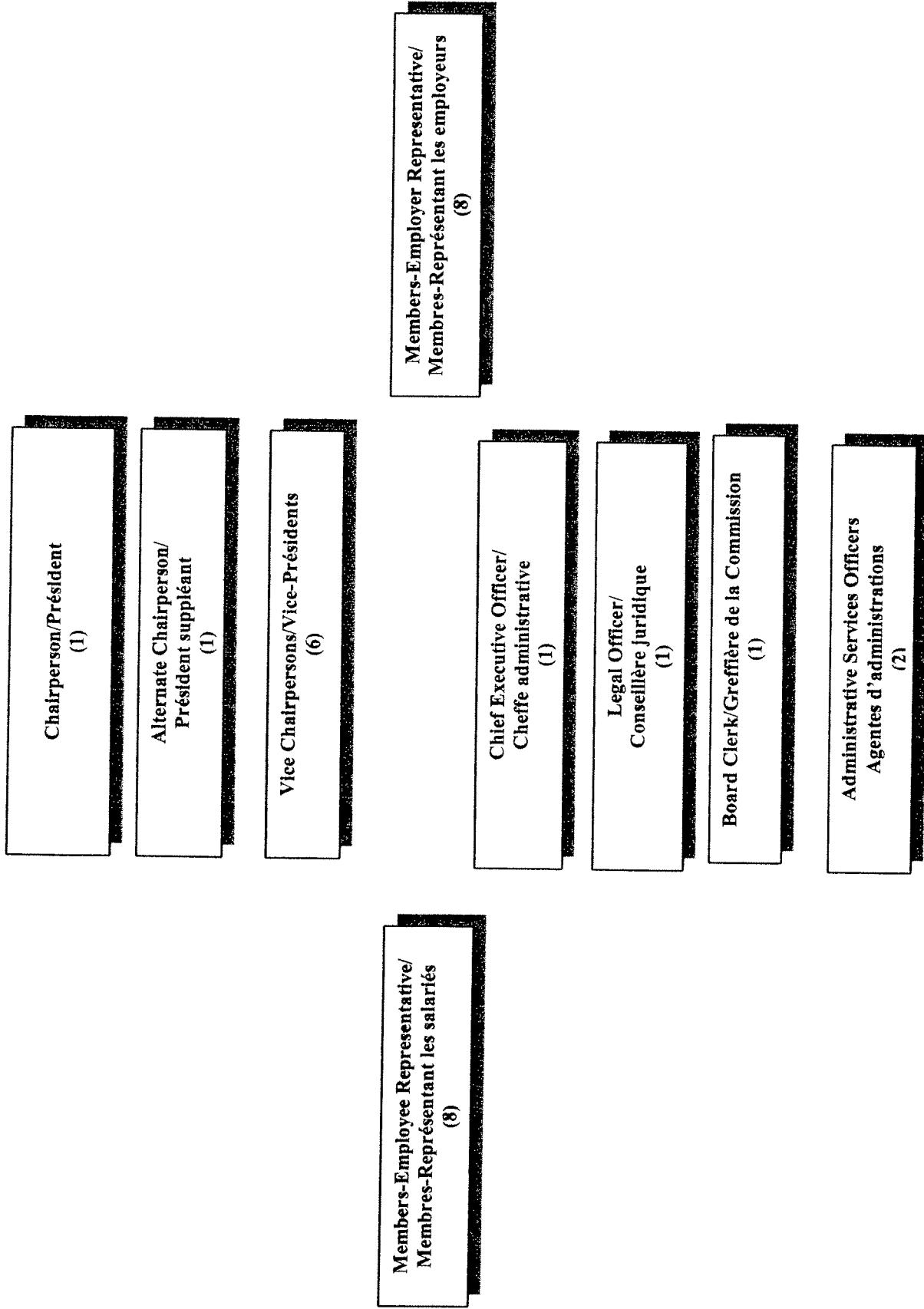
Personnel administratif

Cathy Mansfield
Joyce Duffy
Debbie Allain

*Pamela Guitard a remplacé Rick Doucet pour un mandat de trois ans effectif le 13 mai 2010.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

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

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

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

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

VI

ADMINISTRATION

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

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

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

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

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 four (4) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of one of those matters without the need for a formal hearing.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province. However, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 85 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 72 matters pending from the previous fiscal year (2009-2010); 141 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 213 matters; and 154 matters were disposed of. There remain 59 matters pending at the end of this reporting period.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 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 quatre (4) conférences préparatoires menant à la résolution d'un des différends sans la nécessité d'audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 85 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Soixante-douze causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2009-2010) et 141 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 213 causes. La Commission en ayant réglé 154 pendant l'année, 59 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Voici un aperçu général des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 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
<i>Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles</i>	34	64	19	7	64	34
<i>Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	13	30	10	4	36	7
<i>Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi</i>	16	38	31	32	47	7
<i>Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension</i>	3	3	3	2	3	3
<i>Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne</i>	6	6	6	1	4	8
<i>Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Pay Equity Act, 2009/Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0
TOTAL	72	141	69	46	154	59

Number of hearing days / Nombre de jours d'auditions

Chairperson or Vice-Chairperson Sitting Alone/ Président ou un vice-président siégeant seul	Panel of Three Persons/ Comité de trois personnes	Total
69	0	69

Budget 2010-2011

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier	538,000	498,294
4 Other Services/ Autres Services Operational Costs/ Frais de fonctionnement	62,100	(87,381)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	7,800	(20,152)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(1,350)
Total	609,000	607,177

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

Former employee entitled to commission on sales for which she had been the effective cause

Brayley v. Ossekeag Publishing Ltd., ES-005-10, 16 April 2010

The employer, which was headquartered in Hampton, New Brunswick, published bi-weekly community news magazines. It had 17 employees, including the complainant who was an advertising sales representative whose pay included a 10% commission on sales. In her work, the complainant would assist a customer to determine the appropriate publication for an ad, as well as ad size, colour and the dates of publication. The ad would then be published and billed out to the customer, following which the complainant would receive her commission. In July 2009 the complainant tendered her resignation. The parties agreed that she would continue in her job until the end of August 2009. The complainant, who sold advertising until her departure date, did not receive a commission on the ads she had booked prior to leaving but which were published after she had left. The employer took the position that it had agreed to pay the complainant only to her date of departure. In September 2009 the employee brought a complaint to the Employment Standards Branch. The Director, following an investigation and pursuant to s. 37 of the *Employment Standards Act*, ordered the employer to pay the complainant nearly \$2,800 in commissions that were owed to her. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board for further consideration.

The Board said the issue was whether the employer was liable to the complainant for commission pay as regards the ads she had sold after giving notice but which had been published after her departure date. Section 37 of the *Act* indicates that an employer must make timely payment of outstanding pay which, in this case, was shortly after the publication of an ad. The Board said that the test was one of "effective cause". The matter was remitted to the Director to receive the employer's business records and determine the amount of outstanding commission pay owed to the complainant on sales for which she had been the effective cause.

VII

RÉSUMÉ DE DÉCISIONS TYPES

La présente section contient des exemples des décisions qui ont été rendues par la Commission du travail et de l'emploi au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport. Elle illustre la diversité des questions que la Commission est appelée à trancher. Les résumés sont regroupés selon les lois applicables.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Une ancienne salariée a droit aux commissions sur les ventes dont elle a été la cause effective

Brayley v. Ossekeag Publishing Ltd., ES-005-10, le 16 avril 2010.

L'employeur, dont le siège social était situé à Hampton, au Nouveau-Brunswick, publiait des magazines d'information communautaire bimensuels. Il avait 17 salariés, y compris la plaignante qui était représentante de commerce en publicité. Sa rémunération comprenait une commission de 10 % sur les ventes. Dans le cadre de son travail, la plaignante devait aider le client à déterminer la publication pour son annonce et à choisir la taille et la couleur de l'annonce ainsi que les dates de parution. L'annonce était publiée, le client recevait une facture et la plaignante touchait ensuite sa commission. En juillet 2009, la plaignante a remis sa démission. Les parties ont convenu qu'elle demeurerait à son poste jusqu'à la fin d'août 2009. La plaignante, qui a vendu de la publicité jusqu'à la date de son départ, n'a pas reçu de commission à l'égard des annonces qu'elle avait placées avant de quitter son emploi et qui avaient été publiées après son départ. L'employeur a fait valoir qu'il s'était engagé à payer la plaignante seulement jusqu'à la date de son départ. En septembre 2009, la salariée a porté plainte à la Direction des normes d'emploi. À la suite d'une enquête et en application de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, le directeur a ordonné à l'employeur de verser à la plaignante des commissions de près de 2 800 \$ qui lui étaient dues. L'employeur a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle l'étudie.

La Commission a statué que la question en litige consistait à déterminer si l'employeur devait à la plaignante une rémunération sous forme de commission à l'égard des annonces qu'elle avait vendues après avoir remis sa démission et qui avaient été publiées après la date de son départ. L'article 37 de la *Loi* prévoit que l'employeur ne doit pas retarder le paiement du reliquat de la rémunération qui, dans ce cas, devait être versé peu de temps après la parution d'une annonce. La Commission s'est dite d'avis que le critère applicable était celui de la « cause effective ». L'affaire a été renvoyée au directeur afin qu'il reçoive les dossiers de l'employeur et qu'il détermine le montant du reliquat de la rémunération sous forme de

Labour and Employer Board emphasizes that it functions as an adjudicative, rather than appellate, tribunal when dealing with decisions of the Director of Employment Standards

Melanson v. Adra Sales Inc., ES-011-10, 27 July 2010

In April 2008, the complainant began work as an auto technician at the employer's Canadian Tire Store on Westmoreland Road in Saint John. In December 2009, the complainant left work early one Friday to deal with a personal matter. The following Monday, the complainant was called to the office of the auto service manager. A heated discussion ensued over whether the complainant ought to have left work early the previous Friday. In the result, the complainant was fired. A couple of weeks later the employer sent the complainant a letter by regular mail which merely advised the complainant that he had been dismissed for cause. The complainant said he never received such a letter. In January 2010 the complainant brought the matter to the Employment Standards Branch alleging that his dismissal violated s. 30 of the *Employment Standards Act* because he had not been given reasons for dismissal in writing. The complaint was investigated following which the Director of Employment Standards ordered the employer to pay the complainant an amount in lieu of notice of termination and other benefits. The employer referred the matter to the Board, which held a hearing in May 2010. During the hearing, the employer's auto service manager accepted liability on behalf of the employer and the hearing was adjourned. However, in June 2010 the employer's president wrote to the Board to say that the complainant had been given a written statement of dismissal with reasons at the time he was fired but that he had refused to sign or retain the statement. The Board resumed jurisdiction over the matter to issue its decision.

The Board recognized that the employer was attempting to introduce new evidence which, according to the Supreme Court of Canada decision in the *Sagaz Industries* case, can only be done if it could change the result and was not available earlier through the exercise of due diligence. Here, the complainant had been summarily fired so it appeared unlikely that there was an opportunity for the employer to prepare a letter of dismissal which the complainant refused to accept at the time of dismissal. Accordingly, the Board declined to accept new evidence as to a letter of dismissal at the time of firing and proceeded, instead, on the basis of the evidence at the hearing. The determining issue, said the Board, was whether the employer had dismissed the complainant in writing with reasons, as was required by s. 30 of the *Employment Standards Act*. The provision must be interpreted to give effect to the

commission, qui était dû à la plaignante à l'égard des ventes dont elle avait été la cause effective.

La Commission du travail et de l'emploi réitère qu'elle agit comme tribunal d'arbitrage, et non comme tribunal d'appel, lorsqu'elle est saisie d'une décision du directeur des normes d'emploi

Melanson v. Adra Sales Inc., ES-011-10, le 27 juillet 2010.

En avril 2008, le plaignant a commencé à travailler comme technicien de l'automobile au magasin Canadian Tire de l'employeur qui est situé chemin Westmorland à Saint John. En décembre 2009, le plaignant a quitté le travail tôt un vendredi pour s'occuper d'une affaire personnelle. Le lundi suivant, le plaignant a été convoqué au bureau du gérant du service auto. Une discussion animée a alors eu lieu sur la question de savoir si le plaignant aurait dû quitter le travail avant la fin de son quart le vendredi précédent. En fin de compte, le plaignant a été congédié. Quelques semaines plus tard, l'employeur a envoyé une lettre par courrier ordinaire au plaignant simplement pour aviser celui-ci de son congédiement justifié. Le plaignant a affirmé qu'il n'a jamais reçu une telle lettre. En janvier 2010, le plaignant a saisi la Direction des normes d'emploi de l'affaire en alléguant que son licenciement était contraire à l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*, parce qu'on ne lui a pas donné les motifs par écrit. La plainte a donné lieu à une enquête à l'issue de laquelle le directeur des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser un montant au plaignant, à la place de l'avis de cessation d'emploi et d'autres prestations. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission qui a tenu une audience en mai 2010. Au cours de l'audience, le gérant du service auto de l'employeur a reconnu sa responsabilité au nom de l'employeur et l'audience a été ajournée. Toutefois, en juin 2010, le président de l'employeur a écrit à la Commission pour lui faire savoir que le plaignant avait reçu une déclaration écrite de licenciement avec les motifs au moment où il a été congédié, mais qu'il avait refusé de signer la déclaration ou de la conserver. La Commission s'est à nouveau saisie de l'affaire afin de statuer dans l'exercice de sa compétence.

La Commission a constaté que l'employeur tentait de produire une preuve nouvelle ce qui, selon la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Sagaz Industries*, peut seulement être fait si la preuve est susceptible de changer le résultat et si elle n'était pas disponible plus tôt en exerçant une diligence raisonnable. En l'espèce, le plaignant a été congédié de façon expéditive. Il semblait donc peu probable que l'employeur ait eu la possibilité de rédiger une lettre de licenciement que le plaignant aurait refusé de recevoir au moment où il a été congédié. Par conséquent, la Commission a refusé d'admettre la preuve nouvelle en ce qui concerne la remise d'une lettre de licenciement au moment du congédiement et s'est plutôt contentée d'instruire l'affaire à la lumière de la preuve. La question déterminante, de l'avis de la

common meaning of bilingual legislation and in accordance with the modern rule that the words of an *Act* are to be read in their entire context and in their grammatical and ordinary sense harmoniously with the scheme of the *Act*, the object of the *Act*, and the intention of Parliament. The Board acts as an adjudicative tribunal with *de novo* jurisdiction, rather than as an appellate tribunal, and need not give deference to the Director's decision. In the case at hand, a notice of termination was sent by regular mail a number of weeks after the dismissal but it did not set out the reasons for the dismissal. The Board ordered the employer to pay the complainant \$1,012.80 in lieu of the failure to provide written reasons for dismissal, as well as for holiday and vacation pay.

Employer obliged to pay employee who quit job after a few days of training

Carvell v. Scholten's Grand Bay Ltd., ES-022-10, 19 August 2010

In April 2010, the complainant trained for 4 days as a waitress at the employer's premises in Grand Bay – Westfield. During this time, she made and served such items as coffee and sandwiches. The complainant then quit her job, but was not paid for the 4 days she had worked. She brought a complaint to the Employment Standards Branch arguing that the employer was required to give her outstanding pay under s. 37 of the *Employment Standards Act*. Following an investigation, the Director of Employment Standards agreed and ordered the employer to pay the complainant \$262.20 for wages and vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board noted that the employer took exception to the requirement to pay a trainee who failed to continue in her employment. Nonetheless, said the Board, the complainant's training was job specific and she had provided a service to customers which benefited the employer. An employer should not be allowed to take advantage of unpaid work as this would place employees in a precarious position and would be inconsistent with enactments designed to ensure minimum employment standards. The Board affirmed the order of the Director that the employer give the complainant her outstanding pay.

Commission, était de savoir si l'employeur avait licencié le plaignant par écrit en lui indiquant les motifs, comme l'exige l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*. Cette disposition doit être interprétée de manière à mettre en pratique le sens commun d'un texte législatif bilingue et conformément à la règle moderne selon laquelle les termes d'une loi doivent être lus dans leur contexte, dans leur sens grammatical et ordinaire et en harmonie avec l'esprit et l'objet de la loi et avec l'intention du législateur. La Commission agit comme tribunal d'arbitrage qui exerce une compétence *de novo*, et non comme tribunal d'appel. Elle n'est donc pas tenue de faire preuve de réserve à l'égard de la décision du directeur. En l'espèce, un avis de cessation d'emploi a été envoyé par courrier ordinaire un certain nombre de semaines après le licenciement, mais il ne contenait pas les motifs du licenciement. La Commission a ordonné à l'employeur de payer au plaignant la somme de 1 012,80 \$ pour avoir omis de lui fournir par écrit les motifs de son licenciement et à titre d'indemnité compensatrice de congés annuels et de congés fériés.

L'employeur est tenu de payer une salariée qui a quitté son emploi après quelques jours de formation

Carvell c. Scholten's Grand Bay Ltd., ES-022-10, le 19 août 2010.

En avril 2010, la plaignante a suivi un stage de formation comme serveuse pendant quatre jours dans les locaux de l'employeur à Grand Bay-Westfield. Pendant sa formation, elle a préparé et servi des choses comme du café et des sandwichs. La plaignante a ensuite quitté son emploi, mais elle n'a pas été rémunérée pour ses quatre jours de travail. Elle a porté plainte à la Direction des normes d'emploi, faisant valoir que l'employeur était tenu de lui verser le reliquat de sa rémunération en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*. À la suite d'une enquête, le directeur des normes d'emploi a fait droit à sa plainte et a ordonné à l'employeur de verser à la plaignante 262,20 \$ à titre de salaire et de congés payés annuels. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a pris acte du fait que l'employeur s'offensait de devoir payer une personne en formation qui n'avait pas conservé son emploi. Quoi qu'il en soit, la Commission a statué que la formation suivie par la plaignante était propre au poste et que celle-ci avait fourni aux clients un service qui avait été profitable pour l'employeur. Un employeur ne doit pas être autorisé à profiter d'un travail non rémunéré, parce que cela placerait les salariés dans une situation précaire et dérogerait aux textes de loi qui ont pour but de fixer des normes d'emploi minimales. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur enjoignant à l'employeur de verser à la plaignante le reliquat de sa rémunération.

Employee who attempted to break into employer's premises seen to have quit his job

Clements v. 628608 New Brunswick Inc. doing business as First Stop Auto, ES-036-10, 22 February 2011

The complainant began to work for the employer in the summer of 2009 as an auto mechanic earning \$15 per hour. About a year later, the complainant attempted to break into the employer's place of business around midnight. He was apprehended in the act by police and later convicted. The complainant, who did not return to work, lodged a complaint with the Employment Standards Branch alleging that his employment had been terminated without written notice contrary to s. 30 of the *Employment Standards Act*. The complaint was investigated by an Employment Standards Officer following which the Deputy Director of Employment Standards issued an order which required the employer to pay the complainant some \$980.00, mostly as pay in lieu of written notice of dismissal. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board for a new hearing.

The issue, said the Board, was whether an employee is entitled to pay in lieu of notice of dismissal in a case where the employee attempts an after-hours burglary of his place of employment and is convicted. The complainant testified that he had been informed by police that he had been fired and should not return to work. The employer took the position that the complainant had quit his job and, therefore, was not entitled to notice. The test for determining whether an employee has resigned or quit, as opposed to having been fired, contains both a subjective and an objective element. A valid resignation requires conduct by an employee that manifests an intention to quit, as well as conduct by an employee which would lead a reasonable person in the position of an employer to conclude that the employee had carried out an intention to quit. An employee who alleges a dismissal over a resignation carries the burden of proving that the employment was terminated by the employer. Here, the complainant was unable to show that the police had acted on behalf of the employer when informing him that he had been fired. Moreover, the complainant had somewhat conveniently delayed filing his complaint until after the 2 week notice period had ended. Otherwise, by attempting to break into his employer's premises, the complainant had engaged in misconduct which destroyed the employment relationship and illustrated an intention to resign. The Board concluded that the complainant quit his job and had no right to wages in lieu of notice of termination.

Un salarié qui tente de pénétrer par effraction dans les locaux de son employeur est réputé avoir quitté son emploi

Clements c. 628608 New Brunswick Inc. faisant affaire sous la dénomination First Stop Auto, ES-036-10, le 22 février 2011.

Le plaignant a commencé à travailler comme mécanicien d'automobiles pour l'employeur au cours de l'été 2009. Il gagnait 15 \$ de l'heure. À peu près un an plus tard, le plaignant a tenté de pénétrer par effraction dans l'établissement de l'employeur vers minuit. Il a été appréhendé sur le fait par les policiers et il a ultérieurement été déclaré coupable. Le plaignant, qui n'est pas retourné au travail, a déposé une plainte à la Direction des normes d'emploi, dans laquelle il alléguait que l'employeur avait mis fin à son emploi sans lui donner l'avis écrit exigé par l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*. La plainte a fait l'objet d'une enquête d'un agent des normes d'emploi. Par la suite, le directeur adjoint des normes d'emploi a rendu une ordonnance enjoignant à l'employeur de verser au plaignant à peu près 980 \$, surtout à titre d'indemnité compensatrice à la place de l'avis écrit de licenciement. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi afin qu'elle tienne une nouvelle audience.

De l'avis de la Commission, la question en litige consistait à déterminer si un salarié qui a tenté de cambrioler son lieu de travail après les heures d'ouverture et qui a été déclaré coupable a droit à une rémunération à la place d'un avis de licenciement. Dans son témoignage, le plaignant a affirmé que les policiers l'ont avisé qu'il avait été congédié et qu'il ne devait plus se présenter au travail. L'employeur a fait valoir que le plaignant avait lui-même quitté son emploi et qu'il n'avait donc pas droit à un avis. Le critère permettant de déterminer si un salarié a démissionné ou a quitté son emploi et qu'il n'a pas été congédié contient un élément subjectif et un élément objectif. Pour démissionner en bonne et due forme, un salarié doit avoir un comportement qui manifeste son intention de quitter son emploi ou un comportement qui inciterait une personne raisonnable dans la position d'un employeur à conclure que le salarié a mis à exécution son intention de quitter son emploi. Un salarié qui allègue avoir été licencié, plutôt qu'avoir remis sa démission, a le fardeau de prouver que c'est l'employeur qui a mis fin à son emploi. En l'espèce, le plaignant n'a pas été en mesure de démontrer que les policiers avaient agi au nom de l'employeur lorsqu'ils l'ont informé qu'il avait été congédié. De surcroît, presque comme par hasard, le plaignant a attendu que la période d'avis de deux semaines soit écoulée avant de déposer sa plainte. Par ailleurs, en tentant de cambrioler les locaux de son employeur, le plaignant s'est livré à une action fautive qui a détruit le lien d'emploi et qui a fait présumer de son intention de démissionner. La Commission a conclu que le plaignant avait quitté son emploi et qu'il n'avait pas droit à un salaire à la place de l'avis de cessation.

Employer must prove unforeseen loss of work in order to rely on exception for requirement to give notice

LeBlanc v. CallStar Telemarketing Ltd., ES-002-11, 18 March 2011

In January 2010, the complainant began work at the employer's call centre in Moncton. About half the complainant's time was spent on a project which involved an Alberta company, but she also provided call centre services to car dealerships and she assisted with office management. Towards the end of August 2010, the employer was advised that its project with the Alberta company would conclude abruptly at the end of the month. On 31 August 2010, the complainant was laid off. She complained to the Employment Standards Branch that the employer had violated s. 30(1) of the *Employment Standards Act* on the basis that she had been laid off without 2 weeks notice in writing. The employer took the position that it fell within an exception to the notice requirement in s. 31(1) of the *Act* in that the lay-off had occurred due to an unforeseen lack of work. The matter was investigated by an Employment Standards Officer who requested that the employer provide information relating to the circumstances surrounding the lay-off. The employer failed to provide this information. The Director of Employment Standards ordered the employer to pay the complainant \$1,242.47 for pay in lieu of notice of termination and vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The employer, said the Board, admitted that it had not given notice of lay-off to the complainant. The issue was whether the employer fell within the s. 31(1) exception for notice on the grounds of an unforeseen lack of work that caused the sudden lay-off. The Board noted that, if the employer was to succeed with this defence, it was required to provide information concerning the lay-off which it had failed to do, either in response to the request of the Employment Standards Officer, or at the hearing of the Board. Accordingly, the Board accepted the evidence of the complainant that there was other work which she could have done despite the sudden loss of work from the Alberta company. The Board affirmed the Director's order for payment to the complainant.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Province-wide bargaining unit appropriate for labourers represented by union with province-wide jurisdiction

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Michels Canada Co. and Moncton Northeast Construction

L'employeur doit prouver qu'un manque de travail est dû à un motif imprévu pour être exempté de l'obligation de donner un avis

LeBlanc v. CallStar Telemarketing Ltd., ES-002-11, le 18 mars 2011.

En janvier 2010, la plaignante a commencé à travailler au centre d'appels de l'employeur à Moncton. La plaignante consacrait à peu près la moitié de son temps à un projet auquel participait une compagnie de l'Alberta, mais elle fournissait aussi des services de centre d'appels à des concessionnaires d'automobiles et elle aidait à la gestion du bureau. Vers la fin d'août 2010, l'employeur a appris que son projet avec la compagnie de l'Alberta allait se terminer subitement à la fin du mois. Le 31 août 2010, la plaignante a été mise à pied. Elle s'est plainte à la Direction des normes d'emploi que l'employeur avait violé le paragraphe 30(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* en raison du fait qu'elle avait été mise à pied sans recevoir un avis écrit de deux semaines. L'employeur a fait valoir qu'il était exempté de l'obligation de donner avis en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi*, parce que la mise à pied s'était produite à la suite d'un manque de travail imprévu. Un agent des normes d'emploi a fait enquête au sujet de l'affaire et a demandé à l'employeur de fournir des renseignements au sujet des circonstances de la mise à pied. L'employeur a omis de produire ces renseignements. Le directeur des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à la plaignante 1 242,47 \$ à titre d'indemnité tenant lieu d'avis de cessation et d'indemnité compensatrice de congés annuels. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

Selon la Commission, l'employeur a admis qu'il n'avait pas donné d'avis de mise à pied à la plaignante. La question en litige consistait à déterminer si l'employeur bénéficiait d'une exemption de donner un avis, en vertu du paragraphe 31(1), à cause d'un manque de travail imprévu qui a occasionné la mise à pied soudaine. La Commission a fait remarquer que pour avoir gain de cause avec son moyen de défense, l'employeur devait fournir des renseignements au sujet du licenciement, ce qu'il avait omis de faire, que ce soit en réponse à la demande de l'agent des normes d'emploi ou à l'audience de la Commission. La Commission a donc fait droit à la preuve de la plaignante, selon laquelle elle aurait pu accomplir d'autres tâches malgré la perte soudaine du travail fourni par la compagnie albertaine. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur en ce qui concerne le paiement à verser à la plaignante.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Une unité de négociation provinciale est de mise pour des journaliers représentés par un syndicat qui a compétence dans toute la province

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Michels Canada Co. and Moncton Northeast

Association Inc. and Saint John Construction Association Inc., IR-031-09, 7 June 2010

The respondent employer, a subsidiary of a U.S. corporation, specializes in horizontal drilling for the purposes of pipe installation beneath highways and river beds. In November 2009, the respondent began a project for the New Brunswick Department of Supply and Services for the installation of a water main beneath the Petitcodiac River. More recently, the respondent participated with its U.S. parent in a project on the St. Croix River. The respondent hired labourers represented by the applicant union which sought to be certified for a bargaining unit of the employer's construction labourers throughout the province. The employer argued on the basis of its specialization and occasional operation within the province that the bargaining unit should be limited to the Petitcodiac project or, alternatively, to the cluster of counties covered by an accreditation order relating to the Moncton Northeast Construction Association Inc.

The Board noted that where a union has a province-wide jurisdiction, the practice is to designate the entire province as the geographic area for a bargaining unit. The Board has the discretion to deviate from this practice if there is good reason to believe that congruence in geographic area should be maintained between a bargaining unit and the accreditation order of a particular construction association. Here, there were no unique factors to persuade the Board to depart from the usual practice. Indeed, the employer indicated a willingness to return to the province to perform work in the future. Accordingly, the Board certified the union for a province-wide bargaining unit of the employer's construction labourers.

Board indicates that managerial exclusion should be applied to person who acts as site foreman with authority to hire and fire

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Basque Construction Ltée and Saint John Construction Association Inc. and Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-040-09, 10 June 2010

The applicant union applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for all employees of the respondent employer who were engaged in carpentry. The employer, which had been in business for about 30 years, performed masonry, concrete and brick work. At the time of the application, the employer was working on 2 school projects in Dieppe and Grand Falls, as well as a nursing home in Rexton. The evidence, which was restricted to the Rexton project, indicated that one of 4 persons on the Rexton site acted

Construction Association Inc. and Saint John Construction Association Inc., IR-031-09, le 7 juin 2010.

L'employeur intimé est une filiale d'une société des États-Unis et se spécialise dans le forage horizontal pour l'installation de tuyaux sous les routes et les lits des cours d'eau. En novembre 2009, l'intimé a entrepris un projet pour le compte du ministère de l'Approvisionnement et des Services du Nouveau-Brunswick. Celui-ci qui consistait à installer une conduite d'eau maîtresse sous la rivière Petitcodiac. Plus récemment, l'intimé a participé à un projet sur la rivière Sainte-Croix avec sa société mère des États-Unis. L'intimé a engagé des journaliers représentés par le syndicat requérant qui a demandé d'être accrédité comme agent négociateur d'une unité de négociation composée des journaliers en construction de l'employeur dans l'ensemble de la province. L'employeur a fait valoir qu'à cause de sa spécialisation et de ses activités occasionnelles dans la province, l'unité de négociation devait être limitée au projet Petitcodiac ou, subsidiairement, au groupe de comtés visés par une ordonnance d'accréditation concernant la Moncton Northeast Construction Association Inc.

La Commission a indiqué que la pratique, lorsqu'un syndicat a compétence à l'échelle de la province, consiste à désigner la province dans son ensemble comme zone géographique de l'unité de négociation. La Commission a le pouvoir discrétionnaire de s'écartez de cette pratique si elle a un bon motif de croire qu'il est nécessaire de maintenir la concordance de la zone géographique entre une unité de négociation et l'ordonnance d'accréditation d'une association de l'industrie de la construction en particulier. En l'espèce, il n'existe aucun facteur particulier pour convaincre la Commission de s'écartez de la pratique habituelle. En fait, l'employeur a exprimé la volonté de revenir dans la province pour y réaliser d'autres travaux. La Commission a donc accrédité le syndicat comme agent de l'unité de négociation provinciale qui est composée des journaliers en construction de l'employeur.

La Commission indique que l'exclusion des postes de direction doit s'appliquer à la personne qui agit comme contremaître de chantier et qui a le pouvoir d'engager et de congédier du personnel

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Basque Construction Ltée and Saint John Construction Association Inc. and Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-040-09, le 10 juin 2010.

Le syndicat requérant a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'être accrédité comme agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur intimé qui travaillaient en charpenterie. L'employeur, qui exerçait ses activités depuis environ trente ans, réalisait des travaux de maçonnerie, de bétonnage et de briquetage. Au moment de la demande, l'employeur travaillait à deux écoles en chantier à Dieppe et à Grand-Sault ainsi qu'à un projet de foyer de soins à Rexton. Selon la preuve, qui était limitée

as foreman with the authority to hire and fire, while the other three poured cement into forms.

The Board first considered whether the person who acted as site foreman ought to be excluded from any bargaining unit on the basis that he performed managerial functions and, therefore, was not truly an employee who could be included in a bargaining unit. The hallmark of managerial authority is the right to hire and fire and thereby determine the employment status of other persons. Here, the foreman had such power. Otherwise he made decisions concerning the manner in which the work was to be done. The Board applied the managerial exclusion to the foreman, meaning he could not be included in any bargaining unit of the employees. As for the rest of the employees, the question was whether they were carpenters within the jurisdiction of the applicant union, or labourers outside the union's scope of representation. The Board recognized that carpenters regularly perform concrete form work and that there can be a degree of overlap with the work of labourers. However, the applicant did not establish that all 3 Rexton employees performed work that could be considered as carpentry. Given that only one of the 3 had joined the union it could not be said that more than 40% of the workforce supported the application for certification, which the Board therefore dismissed.

Employer engaged in unfair labour practice by laying off workers shortly after union filed application for certification

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Fern-Co Building Concept Inc., and Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-025-10, 23 July 2010

The applicant union applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for a unit of 4 construction labourers who worked for the respondent employer. The evidence, which the union restricted to just 2 of the workers, illustrated that on the day of the application they were working on the building of a nursing home in Fredericton and did such things as move trusses, unload windows, shovel crushed stone and assist a carpenter with the installation of windows by holding them in place. One of the workers installed a few window screws at the direction of the carpenter after the carpenter had inserted the initial screws that secured the windows in place. The employer took the position that the worker who had installed window screws was acting as a carpenter and not a labourer and, therefore, could not be included in the bargaining unit of labourers. This argument for

au projet de Rexton, une des quatre personnes qui travaillaient au chantier de Rexton agissait comme contremaître et avait le pouvoir d'engager et de congédier des employés, alors que les trois autres coulaient le ciment dans les coffrages.

La Commission a examiné en premier lieu si la personne qui agissait comme contremaître de chantier devait être exclue de toute unité de négociation en raison du fait qu'elle exerçait des fonctions de gestion et qu'elle n'était donc pas vraiment un salarié susceptible d'être inclus dans une unité de négociation. Ce qui caractérise l'autorité de la direction, c'est le droit d'engager et de congédier du personnel et de déterminer ainsi la situation d'emploi d'autres personnes. En l'espèce, le contremaître avait ce pouvoir. Par ailleurs, il prenait des décisions sur la manière dont le travail devait être effectué. La Commission a statué que le contremaître était assujetti à l'exclusion des postes de direction, ce qui signifie qu'il ne pouvait pas être inclus dans une unité de négociation des salariés. En ce qui concerne les trois salariés, la question consistait à déterminer s'ils étaient des charpentiers qui relevaient de la compétence du syndicat requérant ou s'ils étaient des journaliers qui n'étaient pas représentés par le syndicat. La Commission a reconnu que les charpentiers effectuent régulièrement du travail de coffrage de béton et qu'il peut y avoir un certain degré de chevauchement entre leurs tâches et celles des journaliers. Toutefois, le requérant n'a pas démontré que les trois salariés du projet de Rexton effectuaient tous du travail qui pouvait être considéré comme de la charpenterie. Étant donné qu'un seul de ces trois salariés s'était joint au syndicat, il était impossible d'affirmer que plus de 40 % des salariés étaient en faveur de la demande d'accréditation, et la Commission a donc rejeté celle-ci.

L'employeur s'est livré à une pratique déloyale de travail en mettant à pied des travailleurs peu après le dépôt de la demande d'accréditation par le syndicat

Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. Fern-Co Building Concept Inc. et Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-025-10, le 23 juillet 2010.

Le syndicat requérant a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'être accrédité comme agent négociateur d'une unité de quatre journaliers en construction qui travaillaient pour l'employeur intimé. Selon la preuve, que le syndicat a limitée à deux des travailleurs, ceux-ci travaillaient à la construction d'un foyer de soins à Fredericton le jour de la demande, et ils faisaient des tâches comme déplacer des fermes, décharger des fenêtres, pelleteer de la pierre broyée et aider un charpentier à installer des fenêtres en les tenant en place. L'un des travailleurs a installé quelques vis aux fenêtres en suivant les instructions du charpentier après que celui-ci eut installé les premières vis pour maintenir les fenêtres en place. L'employeur a fait valoir que le travailleur qui avait vissé les fenêtres agissait comme charpentier, et non

exclusion, if successful, would apparently entail insufficient membership support for the union which could cause its application for certification to fail. Shortly after the union filed its application for certification the employer laid off the 4 workers in question on the ostensible basis that there was no work for them. This action prompted the union to file an unfair labour practice complaint under s. 3(2) of the *Industrial Relations Act*. On the hearing of these matters the employer raised a preliminary objection based on the argument that its official language rights had been violated by the use of English in various communications with the Board, and this rendered the proceedings a nullity.

The Board dismissed the employer's preliminary objection concerning official language rights, noting that the employer had used its language of choice in initially responding to the application for certification in English, prior to changing to French to correspond with the Board on other matters. As for the application for certification, the Board observed that it is often difficult to draw a line between the work of a labourer and that of a carpenter. Relevant factors include whether the worker acted as a labourer or a carpenter for the majority of time, wore a tool belt, or worked under the supervision of a carpenter. Here, these factors indicated that the work in question should be characterized as labour. The Board granted the union's application for certification on a province-wide basis. The Board also allowed the union's unfair labour practice complaint. The evidence indicated that workers had been laid off shortly after the application for certification had been filed and at a time when windows remained to be installed, exterior protection had yet to be applied, and the concrete floor had not been poured. The employer was ordered to reinstate the 4 workers with compensation for lost wages and benefits, or to pay compensation in lieu of reinstatement.

NOTE: An Application for judicial review of the above Board's decision is scheduled to be heard August 25, 2011 by the Court of Queen's Bench of New Brunswick.

Board orders representation vote to determine union support amongst bridge restoration employees

U

nited Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Atlantic Underground Services Ltd., and Saint John Construction Association, and Moncton Northeast Construction Association, IR-021-10, 20 January 2011

comme journalier, et qu'il ne pouvait pas être inclus dans l'unité de négociation des journaliers. Reconnaître le bien-fondé de cette demande d'exclusion aurait fait en sorte qu'il n'y avait plus suffisamment de membres pour appuyer le syndicat. La demande d'accréditation de celui-ci devenait donc vouée à l'échec. Peu de temps après que le syndicat a déposé sa demande d'accréditation, l'employeur a mis à pied les quatre travailleurs en question, sous prétexte qu'il n'y avait plus de travail pour eux. Ce geste a incité le syndicat à déposer une plainte pour activité inéquitable en vertu du paragraphe 3(2) de la *Loi sur les relations industrielles*. À l'audience, l'employeur a soulevé une objection préliminaire dans laquelle il alléguait que ses droits linguistiques avaient été violés à cause de l'utilisation de l'anglais dans diverses communications avec la Commission, ce qui entraînait la nullité des procédures.

La Commission a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur concernant ses droits linguistiques et elle a signalé que l'employeur avait utilisé la langue de son choix lorsqu'il a répondu à la demande d'accréditation en anglais avant de correspondre en français avec la Commission au sujet d'autres questions. En ce qui concerne la demande d'accréditation, la Commission a fait remarquer qu'il est souvent difficile de tracer une ligne de démarcation entre le travail d'un journalier et celui d'un charpentier. Parmi les facteurs pertinents, il faut notamment déterminer si le travailleur agissait comme journalier ou charpentier la plupart du temps, s'il portait une ceinture porte-outils ou s'il travaillait sous la supervision d'un charpentier. En l'espèce, ces facteurs donnaient à penser que le travail en question pouvait être caractérisé comme étant celui d'un journalier. La Commission a fait droit à la demande d'accréditation à l'échelle provinciale du syndicat. La Commission a également fait droit à la plainte du syndicat pour activité inéquitable. Selon la preuve, les travailleurs ont été mis à pied peu de temps après que la demande d'accréditation a été déposée alors qu'il restait des fenêtres à installer, un film protecteur à appliquer et le plancher de béton à couler. L'employeur a reçu l'ordre de réintégrer les quatre travailleurs et de les indemniser pour le salaire et les avantages perdus ou de les indemniser en lieu et place de leur réintégration.

REMARQUE : Un recours en révision de cette décision de la Commission fera l'objet d'une audience le 25 août 2011 devant la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick.

La Commission ordonne un vote de représentation pour déterminer l'appui au syndicat parmi les salariés d'une société de remise en état de ponts

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Atlantic Underground Services Ltd., and Saint John Construction Association, and Moncton Northeast Construction Association, IR-021-10, le 20 janvier 2011.

The union applied to the Labour and Employment Board to be certified for a bargaining unit of the employer's workers who were engaged in carpentry work. The employer was a concrete rehabilitation company which, at the time of the application, was involved in the restoration of a bridge in Hartland and another in Rexton. A question arose concerning the level of union support which entailed a determination as to whether 4 employees should be viewed as carpenters within the scope of the union's jurisdiction, or labourers outside that scope. The evidence indicated that 2 of the employees, who worked on the Hartland project, spent the majority of their time on the date of the application constructing forms. The other 2 employees, who were on the Rexton project, also worked on forms but a part of that time was spent drilling anchor holes for the forms.

The parties agreed that the construction of forms for the pouring of concrete is carpentry work. On the day of the application for certification, the 2 Hartland employees performed carpentry work because the majority of their time was spent on form construction. However, the 2 Rexton employees were considered to be labourers because they had spent sufficient time on the day in question drilling anchor holes in connection with form construction which was characterized as labour, not carpentry. In the result, the union did not have sufficient employee support for automatic certification but there was enough support that the Board ordered the taking of a representation vote to ascertain more precisely the actual degree of union support.

Board clarifies criteria for issuance of interim order to preserve associational rights relevant to a union's organizing campaign

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Philson Ltd., IR-036-09, 10 September 2010

The union, which was in the midst of an organization drive, brought an unfair labour practice complaint against the employer alleging that it had violated s. 3 of the *Industrial Relations Act* by unlawfully interfering with union efforts to enroll the employer's workers as union members. The union alleged that the employer had compelled the employees to attend "captive audience" meetings during which the employees were threatened with adverse employment consequences if they signed union cards. In connection with its complaint, the union sought an interim order under s. 106 of the *Act* to prevent the employer from continuing to engage in such actions. The employer took the position that it had not violated the *Act* but had only provided employees with information that would allow them to make informed decisions.

Le syndicat a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'être accrédité comme agent d'une unité de négociation des travailleurs de l'employeur qui effectuaient du travail de charpenterie. L'employeur était une société de restauration de béton qui, au moment de la demande, s'occupait de la remise en état d'un pont à Hartland et d'un autre à Rexton. Le degré d'appui envers le syndicat ayant été remis en question, il a fallu déterminer si quatre salariés devaient être considérés comme des charpentiers qui relevaient de la compétence du syndicat ou comme des journaliers qui n'en relevaient pas. La preuve indiquait que deux des salariés qui travaillaient au chantier de Hartland avaient consacré la majorité de leur temps à construire des coffrages le jour de la demande. Les deux autres salariés, qui ont été employés au chantier de Rexton, avaient aussi travaillé sur les coffrages, mais ils avaient consacré une partie de ce temps à percer des trous d'attache pour les coffrages.

Les parties ont convenu que la construction de coffrages pour couler du béton était un travail de charpenterie. Le jour de la demande d'accréditation, les deux salariés de Hartland ont effectué un travail de charpenterie, parce qu'ils ont consacré la majorité de leur temps à la construction de coffrages. Par contre, les deux salariés de Rexton ont été considérés comme des journaliers, parce qu'ils avaient passé suffisamment de temps ce jour-là à percer des trous d'attache à l'occasion de la construction des coffrages pour que leur travail soit caractérisé comme étant un travail de journalier, et non de charpentier. Le syndicat n'a donc pas réussi à obtenir l'appui d'un nombre suffisant de salariés pour être accrédité sur-le-champ, mais la Commission a jugé que cet appui était suffisant pour ordonner la tenue d'un vote de représentation afin de déterminer plus précisément le degré réel d'appui envers le syndicat.

La Commission donne des précisions sur les critères régissant la délivrance d'une ordonnance provisoire pour protéger le droit de s'associer dans le cadre d'une campagne de recrutement d'un syndicat

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Philson Ltd., IR-036-09, le 10 septembre 2010.

Le syndicat, qui était en pleine campagne de recrutement, a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail contre l'employeur, lui reprochant d'avoir enfreint l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles* en faisant illégalement obstacle aux efforts de recruter les travailleurs de l'employeur pour qu'ils deviennent membres du syndicat. Le syndicat alléguait que l'employeur avait obligé les salariés à assister à des réunions comme « auditoire contraint », au cours desquelles les salariés ont été menacés de conséquences négatives pour leurs emplois s'ils signaient leurs cartes d'adhésion au syndicat. Dans le cadre de sa plainte, le syndicat a demandé une ordonnance provisoire en vertu de l'article 106 de la *Loi* afin d'empêcher l'employeur de continuer de se livrer à de tels actes. L'employeur a plaidé qu'il n'avait pas enfreint la

The Labour and Employment Board took the opportunity to clarify its practice as regards the issuance of interim orders. The central principles concerning such relief under s. 106 of the Act are as follows: (1) the Board has a broad authority which goes beyond common law criteria, (2) the Board must believe irremediable harm would result from the actions which form the basis of the complaint, (3) it is not the role of the Board on an interim application to resolve the disputed claims, (4) the Board must assess the allegations to determine whether they give rise to an arguable or contested breach of the *Act*, and (5) if there is an arguable case, the Board must then balance the labour relations issues to determine if irremediable harm will result from a continuation of the impugned actions. If these criteria are met, the Board may issue an interim order which is designed to preserve the associational and individual freedoms and rights involved in a union organizing campaign. In this matter, the evidence indicated that there was an arguable or contested case that the employer had violated s. 3 of the *Act* by engaging in conduct intended to discourage its employees from joining the union. Further, the continuation of such conduct would lead to irremediable harm as it would sabotage the union's organizing campaign. On the other hand, the issuance of the order would cause only limited harm to the employer. In these circumstances the Board ordered the employer to "cease and desist" from continuing with actions that would interfere with the right of employees to join a union. The order was intended to preserve rights of association under the *Act* pending a full hearing of the union's unfair labour practice complaint.

Loi et qu'il avait seulement fourni de l'information aux salariés afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées.

La Commission du travail et de l'emploi a profité de l'occasion pour donner des précisions sur sa pratique en ce qui concerne les ordonnances provisoires. Les principes fondamentaux qui s'appliquent aux recours de cette nature en vertu de l'article 106 de la *Loi* sont les suivants : (1) la Commission exerce un pouvoir considérable qui va au-delà des critères de la common law; (2) la Commission doit estimer qu'un préjudice irrémédiable résulterait de la continuation de l'acte sur lequel la plainte est fondée; (3) lorsqu'elle est saisie d'une demande de nature provisoire, la Commission n'a pas pour rôle de trancher les questions en litige; (4) la Commission doit apprécier les allégations pour déterminer si elles donnent naissance à une infraction défendable ou contestée; (5) s'il existe un cas défendable, la Commission doit concilier les problèmes de relations de travail pour déterminer si un préjudice irrémédiable résulterait de la continuation de l'acte en cause. Si ces critères sont remplis, la Commission peut rendre une ordonnance provisoire dans le but de protéger le droit de s'associer ainsi que les droits et libertés de la personne qui s'exercent dans le cadre d'une campagne de recrutement syndical. Dans cette affaire, la preuve indiquait qu'en se livrant à une conduite destinée à dissuader ses salariés d'adhérer au syndicat, l'employeur avait commis une infraction défendable ou contesté à l'article 3 de la *Loi*. De plus, la continuation de cette conduite était susceptible de causer un préjudice irrémédiable en sabotant la campagne de recrutement du syndicat. En revanche, une ordonnance provisoire était susceptible de causer seulement un préjudice limité à l'employeur. Dans cette situation, la Commission a ordonné à l'employeur « de cesser et de s'abstenir » de continuer tout acte qui mettait obstacle au droit des salariés d'adhérer à un syndicat. L'ordonnance avait pour but de protéger le droit de s'associer prévu par la *Loi* jusqu'à l'audition au fond de la plainte déposée par le syndicat pour pratique déloyale de travail.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board affirms that services of Teachers' Assistants and Student Attendants are necessary in the interest of the health, safety or security of exceptional pupils

Canadian Union of Public Employees, Local 2745 v. Province of New Brunswick, PS-001-09, 13 December 2010

In 2002, the Labour and Employment Board designated the services of Teachers' Assistants and Student Attendants to be necessary in the interest of health, safety and security of the public pursuant to s. 43.1 of the *Public Service Labour Relations Act*. In 2009, the union that represents these school employees applied to the Board to amend the 2002 order so

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission confirme que les services des aides-enseignants et des préposées aux élèves sont nécessaires dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité des élèves exceptionnels

Canadian Union of Public Employees, Local 2745 v. Province of New Brunswick, PS-001-09, le 13 décembre 2010.

En 2002, la Commission du travail et de l'emploi a décrété que les services des aides-enseignants et des préposées aux élèves étaient nécessaires dans l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public, en application de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. En 2009, le syndicat qui

that the positions involved would no longer be designated as essential in the event of a strike. There were 2,163 Teachers' Assistants and 37 Student Attendants who looked after pupils considered to be exceptional due to physical, intellectual or behavioural needs. The union argued that in the intervening years, the law on essential services had evolved in the education sector due to a decision of the New Brunswick Court of Appeal which indicated that there was no legal requirement to keep schools open. Accordingly, said the union, in the event of a strike the exceptional students in the usual care of Teachers' Assistants and Student Attendants would simply stay at home.

The Board observed that the Court of Appeal decision relied on by the union indicated that schools need not stay open in the event of a strike by custodians. However, in the case at hand, the Minister of Education indicated that in the event of a strike by members of the bargaining unit, the schools would remain open. Accordingly, the determination as to whether the positions in question should be designated as essential had to be made on the assumption that the schools would remain open, rather than close during a strike. On this assumption, the evidence was compelling that the duties performed by the Teachers' Assistants and Student Attendants were necessary in the interest, safety or security of the exceptional pupils. The Board dismissed the union's application to amend the 2002 order.

NOTE: An Application for Judicial Review of the Board's decision was heard by the Court of Queen's Bench on July 15, 2011. The Court's decision is pending.

PENSION BENEFITS ACT

Board determines that employer liable to ensure solvency of pension plan to date of wind-up

Harvey's Travel Limited v. Superintendent of Pensions, PA-001-10, 5 October 2010

The employer had a multi-jurisdictional pension plan that applied to its employees throughout the four Atlantic Provinces. There was a reciprocal agreement under which the Superintendent of Pensions for the Province of Newfoundland and Labrador was named the "major authority" for the purposes of supervising the plan, given that a plurality of plan members were employed in that Province. The Province of New Brunswick was a "minor authority" which agreed to have its statutory powers exercised by the major authority, although New Brunswick retained the ability to "except" itself from the continued exercise of powers by Newfoundland and Labrador. In June 2006 the employer advised the Superintendent of

représente ces salariés du milieu scolaire a demandé à la Commission de modifier l'ordonnance de 2002 afin que les postes en question ne soient plus désignés comme essentiels en cas de grève. En tout, 2 163 aides-enseignants et 37 préposées aux élèves s'occupaient des élèves considérés comme exceptionnels en raison de leurs besoins physiques, intellectuels ou comportementaux. Le syndicat a fait valoir que le droit en matière de services essentiels dans le secteur de l'éducation avait évolué dans l'intervalle à la suite d'une décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, selon laquelle il n'existe aucune obligation légale de faire en sorte que les écoles demeurent ouvertes. Par conséquent, le syndicat a plaidé que les élèves exceptionnels dont s'occupaient normalement les aides-enseignants et les préposées aux élèves resteraient simplement à la maison en cas de grève.

La Commission a fait remarquer que la décision de la Cour d'appel invoquée par le syndicat mentionnait qu'il n'était pas obligatoire que les écoles demeurent ouvertes en cas de grève des concierges. Toutefois, en l'espèce, le ministre de l'Éducation a indiqué que les écoles allaient demeurer ouvertes en cas de grève des membres de l'unité de négociation. Il fallait donc déterminer si les postes en question devaient être désignés comme essentiels en tenant pour acquis que les écoles seraient ouvertes, et non fermées, pendant une grève. Compte tenu de cette hypothèse, la preuve établissait de façon convaincante que les tâches exécutées par les aides-enseignants et les préposées aux élèves étaient nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité des élèves exceptionnels. La Commission a rejeté la requête du syndicat qui désirait faire modifier l'ordonnance de 2002.

REMARQUE : Un recours en révision de la décision de la Commission a été instruit par la Cour du Banc de la Reine le 15 juillet 2011. La Cour a mis sa décision en délibéré.

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

La Commission statue que l'employeur a la responsabilité d'assurer la solvabilité du régime de pension jusqu'à la date de la liquidation

Harvey's Travel Limited v. Superintendent of Pensions, PA-001-10, le 5 octobre 2010.

L'employeur avait un régime de pension qui relevait de plus d'une autorité gouvernementale et qui s'appliquait à ses salariés des quatre provinces de l'Atlantique. En vertu d'une entente réciproque, le surintendant des pensions de la province de Terre-Neuve-et-Labrador a été désigné comme « autorité principale » pour les besoins de la surveillance du régime, étant donné que la majorité des participants au régime étaient employés dans cette province. En tant qu'« autorité secondaire », la province du Nouveau-Brunswick a accepté de laisser l'autorité principale exercer les pouvoirs que la loi lui conférait, mais le Nouveau-Brunswick a conservé la capacité de se

Pensions for the major authority, Newfoundland and Labrador, of its intention to wind-up the pension plan. The Superintendent of Pensions for New Brunswick took back supervision of the New Brunswick portion of the pension plan and resisted the wind-up on the basis that the employer had not made payments to the plan which had accrued to the date of the wind-up as was required by s. 65 of the *Pension Benefits Act*. The Superintendent of Pensions for New Brunswick ordered the employer to make such accrued payments, which came to nearly \$250,000. The employer, which took the position that this amount had not accrued under the *Pension Benefits Act*, referred the matter to the Labour and Employment Board for a determination as to whether the Superintendent had correctly interpreted s. 65 of the *Act*.

The Board noted that under s. 65 of the *Pension Benefits Act* in force at the time, an employer, upon wind-up, is required to pay into a pension plan the amount that has accrued to the date of wind-up. The New Brunswick Superintendent of Pensions took the view that any deficiency mentioned in the latest valuation report that might be needed for future funding of the pension plan was an amount that had accrued to the date of wind-up and must be immediately paid. However, the purpose of a valuation report is to forecast an expected deficiency so that a schedule of payments may be established to liquidate that deficiency, even though it may not actually occur under future economic circumstances. The forecasting of amounts required to fund a defined benefits pension plan into the future is a work in progress. The forecasts cannot be calculated with certainty and may be overtaken by reality. Accordingly, an amount scheduled pursuant to a valuation plan to deal with a possible future deficiency in a pension plan should not be considered as having accrued at the date of wind-up. Section 65 required the employer to ensure the pension plan was solvent at the date of wind-up; it did not require the employer to make payments to ensure solvency into the future. The Board vacated the order of the Superintendent and directed that the wind-up of the New Brunswick portion of the pension plan proceed.

Board affirms decision of the Superintendent of Pensions regarding entitlements of Fraser Papers pension plan beneficiaries

Fraser Papers Inc. v. Superintendent of Pensions, PA-003-10, 7 January 2011

soustraire à l'exercice de ces pouvoirs par Terre-Neuve-et-Labrador. En juin 2006, l'employeur a donné avis de son intention de liquider le régime de pension au surintendant des pensions de l'autorité principale, Terre-Neuve-et-Labrador. La surintendante des pensions du Nouveau-Brunswick a assumé à nouveau la surveillance de la part du Nouveau-Brunswick du régime de pension et s'est opposée à la liquidation en raison du fait que l'employeur n'avait pas effectué les paiements qui étaient accumulés jusqu'à la date de la liquidation, comme il était tenu de le faire par l'article 65 de la *Loi sur les prestations de pension*. La surintendante des pensions du Nouveau-Brunswick a ordonné à l'employeur de verser les paiements accumulés qui se chiffraient à près de 250 000 \$. L'employeur, qui a fait valoir que ce montant n'était pas accumulé en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle détermine si la surintendante avait bien interprété l'article 65 de la *Loi*.

La Commission a fait remarquer que l'article 65 de la *Loi sur les prestations de pension* qui était en vigueur à ce moment-là prévoyait qu'au moment de la liquidation, un employeur devait verser dans le régime de pension le montant qui était accumulé jusqu'à la date de la liquidation. La surintendante des pensions du Nouveau-Brunswick a fait valoir que le déficit mentionné dans le dernier rapport d'évaluation par rapport à ce qui serait nécessaire pour financer à l'avenir le régime de pension équivalait à un montant qui était accumulé à la date de la liquidation et devait être payé sur-le-champ. Toutefois, l'objet d'un rapport d'évaluation est de faire des prévisions au sujet d'un déficit anticipé afin qu'un calendrier de paiements puisse être établi pour combler ce déficit, même si celui-ci pourrait ne jamais se matérialiser en raison de la conjoncture économique. Prévoir les montants nécessaires pour financer à l'avenir un régime de pension à prestations déterminées est un travail qui est toujours à recommencer. Les prévisions ne peuvent pas être calculées avec certitude et peuvent être renversées par les événements. C'est la raison pour laquelle un montant établi en fonction d'un plan d'évaluation destiné à remédier à un déficit futur possible dans un régime de pension ne doit pas être considéré comme étant accumulé à la date de la liquidation. L'article 65 obligeait l'employeur à faire en sorte que le régime de pension soit solvable à la date de la liquidation, il n'exigeait pas que l'employeur effectue des paiements pour en assurer la solvabilité à l'avenir. La Commission a annulé l'ordonnance de la surintendante et a ordonné la liquidation de la part du Nouveau-Brunswick du régime de pension.

La Commission confirme la décision de la surintendante des pensions au sujet des droits des bénéficiaires d'un régime de pension de Papier Fraser

Fraser Papers Inc. v. Superintendent of Pensions, PA-003-10, le 7 janvier 2011.

In June 2009 the employer, with operations in northern New Brunswick, sought protection under the *Companies Creditors' Arrangement Act*, legislation which allows for the restructuring of firms in financial difficulty. Court orders were issued under the legislation which approved an agreement that, in part, implemented a wind-up of the pension plan for hourly employees. The pension plan was underfunded by approximately \$167 million. The wind-up was to extend over 8 years so as to minimize the impact of the restructuring on both employees and retirees. A series of meetings was held to explain the restructuring during which certain individuals brought to the attention of the Superintendent of Pensions claims of entitlement to vested deferred pensions. The Superintendent conducted an investigation and concluded that the pension plan had been improperly modified in a Restated Plan, effective 2005, in a manner that adversely affected plan members. At one time, the plan had been interpreted and administered to provide a full pension at the age of 58 to members who had 20 years of continuous service, regardless their age at the time of termination. Under the modification, a plan member with 20 years of continuous service who terminated prior to age 55 was required to wait until age 65 to receive a full pension. Pursuant to s. 13 of the *Pension Benefits Act*, the Superintendent issued an order in November 2010, retro-active to 2005, which revoked that portion of the Restated Plan that had altered the termination benefits for plan members with 20 or more years of service. In accordance with the *Act* the employer and an association of the employer's retirees referred the Superintendent's order to the Labour and Employment Board for review. The main issue was whether the Restated Plan improperly amended the pension plan to the detriment of employees with 20 years of service who took early retirement. The employer and the retiree's association argued that the Restated Plan effective in 2005 did not amend the pension plan but merely clarified an interpretation under which members with 20 or more years of continuous service were not entitled to a full pension at age 58. This interpretation, they said, fit best with the court restructuring under the *Companies Creditors' Arrangement Act* that had already impacted adversely on pension beneficiaries.

The Board indicated that the interpretation of the Restated Plan should not take into account the context of a corporate restructuring which came after the text had been written. A review of the evidence, legislation and arguments illustrated that the Superintendent had correctly interpreted the Restated Plan. Indeed, a pension plan member with 20 years or more of

En juin 2009, l'employeur, qui exerçait des activités dans le nord du Nouveau-Brunswick, s'est placé sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, un texte de loi qui permet de restructurer des entreprises qui éprouvent des difficultés financières. Les tribunaux ont prononcé des ordonnances en vertu de cette loi afin d'entériner une entente qui entraînait notamment la liquidation du régime de pension des salariés rémunérés à l'heure. Le régime de pension était sous-capitalisé d'environ 167 millions de dollars. La liquidation devait s'échelonner sur huit ans afin de réduire au minimum les répercussions de la restructuration pour les salariés et les retraités. Au cours d'une série de réunions organisées pour expliquer la restructuration, certaines personnes ont signalé à la surintendante des pensions qu'elles avaient droit à des prestations de pension différée acquises. La surintendante a effectué une enquête et a conclu qu'un redressement du régime avait été effectué en 2005. Le régime de pension avait alors été modifié de manière incorrecte, ce qui avait porté préjudice aux participants. À un certain moment, le régime avait été interprété et administré de manière à fournir une pleine pension à l'âge de 58 ans aux participants qui avaient accumulé vingt années de service ininterrompu, peu importe leur âge au moment de leur cessation d'emploi. À la suite de la modification, un participant au régime qui avait accumulé vingt années de service interrompu et dont l'emploi avait pris fin avant qu'il atteigne l'âge de 55 ans devait attendre jusqu'à l'âge de 65 ans avant de toucher une pleine pension. En novembre 2010, la surintendante a rendu une ordonnance rétroactive à 2005, en vertu de l'article 13 de la *Loi sur les prestations de pension*, afin de révoquer la partie du régime redressé qui avait modifié les prestations à la cessation d'emploi des participants au régime ayant au moins vingt ans de service. Conformément à la *Loi*, l'employeur et une association de retraités de l'employeur ont renvoyé l'ordonnance de la surintendante à la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle l'examine. La question centrale consistait à déterminer si le régime redressé avait été modifié de manière incorrecte au détriment des salariés comptant vingt années de service qui avaient pris une retraite anticipée. L'employeur et l'association de retraités ont fait valoir que le régime redressé entré en vigueur en 2005 n'avait pas modifié le régime de pension, mais qu'il avait simplement clarifié une interprétation selon laquelle les participants comptant au moins vingt ans de service ininterrompu n'avaient pas droit à une pleine pension à l'âge de 58 ans. À leur avis, cette interprétation concordait le mieux avec la restructuration judiciaire en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, qui avait déjà eu des répercussions négatives sur les bénéficiaires d'une pension.

La Commission a statué que l'interprétation du régime redressé ne devait pas tenir compte du contexte de la restructuration de la société, qui s'est produite après que le texte a été rédigé. L'examen de la preuve, de la législation et de l'argumentation des parties a permis de conclure que la surintendante avait correctement interprété le régime

continuous service who retired early was entitled to a full pension at age 58. The plan amendment, which delayed full pension for early retirees until age 65, violated s. 12 of the *Pension Benefits Act* by adversely affecting beneficiaries. Moreover, notice of that amendment had not been provided to beneficiaries or the Superintendent as was also required by the *Act*. The Board affirmed the decision that the Superintendent of Pensions had made in November 2010.

redressé. En fait, un participant au régime de pension comptant au moins vingt ans de service ininterrompu qui avait pris une retraite anticipée avait droit à une pleine pension à l'âge de 58 ans. La modification du régime qui repoussait à 65 ans le paiement d'une pleine pension aux participants qui prenaient une retraite anticipée violait l'article 12 de la *Loi sur les prestations de pension* en nuisant aux bénéficiaires. De plus, aucun avis de cette modification n'avait été donné aux bénéficiaires ou à la surintendante, malgré les dispositions de la *Loi*. La Commission a confirmé la décision rendue par la surintendante des pensions en novembre 2010.

HUMAN RIGHTS ACT

Board determines that mandatory retirement of school bus drivers at age 65 constitutes unlawful discrimination

Way v. Department of Education and School District 10, HR-002-08, 16 February 2011

In 1989 the complainant began driving school bus in rural Charlotte County for the respondents Department of Education and School District 10. In December 2006 the complainant was informed by the District that he would have to stop driving school bus because he was about to turn 65 and a regulation under the *Education Act* said that a person cannot drive a school vehicle unless that person is "not more than 65 years of age". The complainant, who enjoyed good health and a safe driving record, lodged a complaint with the New Brunswick Human Rights Commission on the grounds that he had been discriminated against on the basis of age, contrary to s. 3 of the New Brunswick *Human Rights Act*. The Commission conducted an investigation following which it recommended to the Minister of Post-Secondary Education and Labour that a Board of Inquiry be appointed to address the complaint. In July 2008 the Minister directed the Labour and Employment Board to act as a Board of Inquiry. Pursuant to this direction, the Board's chair acted as a Board of Inquiry and conducted hearings in late 2010.

The issue to be resolved, said the Board, was whether mandatory retirement at age 65 for school bus drivers could be justified as a *bona fide* occupational qualification for which no accommodation could be made under s. 3(5) of the *Human Rights Act*. The resolution of this issue depended, initially, on whether the complainant could establish a *prima facie* case of discrimination on the basis of age. If he were able to demonstrate an initial case of discrimination, the onus would shift to the respondents to defend themselves by showing that such age-based discrimination was justified as a *bona fide* occupational qualification. In determining that the complainant had made out an initial case of age discrimination, the Board applied the recent decision of the Supreme Court of Canada in

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission statue qu'obligation pour les chauffeurs d'autobus scolaire de prendre leur retraite à 65 ans constitue de la discrimination interdite par la loi

Way v. Department of Education and School District 10, HR-002-08, le 16 février 2011.

En 1989, le plaignant a commencé à conduire des autobus scolaires dans le secteur rural du comté de Charlotte pour les intimés, le ministère de l'Éducation et le district scolaire 10. En décembre 2006, le plaignant a été avisé par le district qu'il allait devoir cesser de conduire des autobus scolaires, parce qu'il allait avoir 65 ans et qu'un règlement d'application de la *Loi sur l'éducation* prévoyait que seules les personnes âgées de « soixante-cinq ans au plus » pouvaient conduire un véhicule scolaire. Le plaignant, qui était en bonne santé et qui avait un dossier de conduite sans tâche, a porté plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en alléguant qu'il avait été victime de discrimination en raison de son âge, en contravention à l'article 3 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. La Commission a effectué une enquête et a ensuite recommandé au ministre de l'Éducation postsecondaire et du Travail de nommer une commission d'enquête afin d'examiner la plainte. En juillet 2008, le ministre a chargé la Commission du travail et de l'emploi d'agir à titre de commission d'enquête. Pour donner suite à cette directive, le président de la Commission a agi à titre de commission d'enquête et a tenu une audience à la fin de 2010.

La Commission a déterminé que la question à trancher consistait à savoir si l'obligation pour les chauffeurs d'autobus scolaires de prendre leur retraite à 65 ans pouvait être considérée comme une qualification professionnelle réellement requise à l'égard de laquelle aucune mesure d'adaptation ne pouvait être prise, en vertu du paragraphe 3(5) de la *Loi sur les droits de la personne*. Pour résoudre ce litige, le plaignant devait d'abord faire une preuve *prima facie* de discrimination en raison de l'âge. S'il réussissait à prouver une apparence de discrimination, les intimés auraient alors le fardeau de se défendre en prouvant que la discrimination fondée sur l'âge était justifiée en tant que qualification professionnelle

the *Dickason* case which says that mandatory retirement based solely on age is *prima facie* discriminatory. As to whether the respondents could show that such discriminatory treatment was justified as a *bona fide* occupational qualification, the Board applied the 3 step analysis which the Supreme Court of Canada had developed in its *Meiorin* decision. Under the first step the question was whether the respondents had adopted an age standard that was rationally connected to the goal of safe carriage of children. The Board had no difficulty in concluding that the respondents had met this part of the test, having adopted a mandatory retirement age of 65 for safety purposes. The second step in the *Meiorin* test was whether the age 65 standard had been adopted in good faith. Here, again, the Board had no difficulty in concluding that the respondents had adopted the age 65 standard in the good faith belief that it was necessary to school bus safety and, moreover, that there was no discriminatory motive. The third step in the *Meiorin* test was whether the age 65 standard was reasonably necessary and that the complainant could not be accommodated without undue hardship. Here, the Board observed that the evidence did not show that mandatory retirement at age 65 was reasonably necessary for the safe carriage of school children. The Department of Public Safety did not stipulate mandatory retirement for drivers aged 65, and the Department of Education continued to allow drivers over 65 to operate school buses on charter trips for extra-curricular activities. The mandatory retirement age of 65 for regular school bus drivers relied on a stereotype about the value of aging workers and impacted negatively on their dignity and self-respect. Otherwise, the respondents made no attempt to examine the possibilities for accommodation. Further, it was apparent that the mandatory retirement age of 65 was being maintained at least in part for economic reasons. The Board ordered that the complainant be reinstated with general damages of \$5,000 and special damages for loss of income, and that the respondents no longer enforce a mandatory retirement age of 65 for school bus drivers.

réellement requise. Pour déterminer si le plaignant a réussi à prouver une apparence de discrimination fondée sur l'âge, la Commission a mis en pratique la décision récente de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Dickason*, selon laquelle l'obligation de prendre sa retraite uniquement en raison de l'âge est discriminatoire de prime abord. En ce qui concerne la possibilité pour les intimés de démontrer que ce traitement discriminatoire était justifié en tant que qualification professionnelle réellement requise, la Commission a eu recours à l'analyse en trois étapes que la Cour suprême du Canada a élaborée dans son arrêt *Meiorin*. À la première étape, il s'agissait de déterminer si les intimés avaient adopté une norme d'âge qui était logiquement liée à l'objectif de transporter les enfants en sécurité. La Commission n'a eu aucune difficulté à conclure que les intimés avaient satisfait à ce volet du critère, puisqu'ils avaient fixé à 65 ans l'âge obligatoire de la retraite pour des raisons de sécurité. La deuxième étape du critère de l'arrêt *Meiorin* consistait à établir si la norme de 65 ans avait été adoptée de bonne foi. Là encore, la Commission n'a eu aucune difficulté à conclure que les intimés étaient de bonne foi quand ils ont adopté la norme de 65 ans, parce qu'ils croyaient qu'elle était nécessaire pour assurer la sécurité dans les autobus scolaires. De plus, ils n'avaient aucun mobile discriminatoire. La troisième étape du critère *Meiorin* visait à déterminer si la norme de 65 ans était raisonnablement nécessaire et si aucune mesure d'adaptation ne pouvait être prise à l'égard du plaignant sans causer des difficultés excessives. Dans ce cas, la Commission a fait remarquer que la preuve ne permettait pas de conclure que l'obligation de se retirer à 65 ans était raisonnablement nécessaire pour assurer la sécurité du transport des enfants. Le ministère de la Sécurité publique n'avait pas fixé à 65 ans l'âge de la retraite obligatoire des conducteurs, et le ministère de l'Éducation continuait de faire appel à des chauffeurs âgés de plus de 65 ans pour conduire des autobus scolaires lors de déplacements nolisés dans le cadre d'activités parascolaires. L'obligation pour les chauffeurs d'autobus scolaires réguliers de prendre leur retraite à 65 ans était fondée sur un stéréotype quant à la valeur des travailleurs vieillissants et portait atteinte à leur dignité et à leur respect d'eux-mêmes. Par ailleurs, les intimés n'avaient fait aucune tentative d'examiner de possibles mesures d'adaptation. De plus, il était évident que la retraite obligatoire à 65 ans était motivée au moins en partie par des raisons économiques. La Commission a ordonné que le plaignant soit réintégré dans son emploi avec des dommages-intérêts généraux de 5 000 \$ et des dommages-intérêts spéciaux pour sa perte de revenu, et elle a enjoint aux intimés de ne plus imposer aux chauffeurs d'autobus scolaires l'obligation de prendre leur retraite à l'âge de 65 ans.

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, 2010 - March 31, 2011/1 avril 2010 au 31 mars 2011

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année previous	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée	Total Matters	Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
Application for Certification/Demande d'accréditation	9	34	43	10	3	14	27	16	
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	2	7	9	4	--	1	5	4	
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	3	3	3	--	--	3	--	
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	2	1	3	--	3	--	3	--	
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--	
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--	
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	7	5	12	2	2	2	6	6	

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	10	10	20	1	1	13
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)	--	3	3	--	--	2
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plaïnte concernant une distribution des tâches	2	1	3	--	--	1
Application for Accreditation/demande d'agrément	--	--	--	--	--	2
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	34	64	98	20	9	35
						64
						34

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

April 1, 2010 - March 31, 2011/1 avril 2010 au 31 mars 2011

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/Causes reportées de l'année précédente		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
	Matters Filed/ Causes présentées	Granted/ Accordée		Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée			
Application for Certification/Demande d'accréditation	--	8	8	8	--	--	8	--
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	4	5	4	--	--	4	1
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	4	6	10	4	2	--	6	4
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	4	--	4	--	1	2	3	1
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	1	1	2	1	--	--	1	1
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Granted/ Accordée	Disposition of matters/ Traitement des causes	Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	2	3	5	5	--	--	--
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliation Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	1	2	3	3	--	--	--
Application for Appointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	4	4	4	--	--	--
Application pursuant to s. 17/Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--
Application for Reconsideration (s. 23) /Demande de reconsideration (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	2	2	1	--	1	2
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	13	30	43	30	3	3	7

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2010- March 31, 2011/1 avril 2010 au 31 mars 2011

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice	
				Affirmed/ Confirmée	Settled/ Régée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée			
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	13	25	38	18	12	4	--	--	34	4
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	2	7	9	3	2	--	2	1	8	1
Application for exemption, s.8/ Demande d'exemption (art. 8)	--	1	1	--	--	--	--	1	1	--
Request for Show Cause hearing, s.75/Demande d'audition de justification (art. 75)	1	5	6	4	--	--	--	--	4	2
TOTALS	16	38	54	25	14	4	2	47	7	

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2010 - March 31, 2011/1 avril 2010 au 31 mars 2011

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Remitted back for further Investigation/ Renvoyer pour Complément d'enquête	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendant des Pensions en vertu du par. 73(2)	1	3	4	1	1	--	--	1	3	1
Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1)	2	--	2	--	--	--	--	--	--	2
TOTALS	3	3	6	1	1	--	--	1	3	3

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2010 - March 31, 2011/1 avril 2010 au 31 mars 2011

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/ Résolue	Withdrawn/ Retirée			
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	6	6	12	1	--	--	3	4	8	8
TOTALS	6	6	12	1	--	--	3	4	8	8

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

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