2007-2008

Annual Report

Rapport annuel

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l’emploi

Report covering the fiscal year
April 1, 2007 – March 31, 2008

Published by:

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

October 2008

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-104-8

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2007 au 31 mars 2008

Publié par:

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

Octobre 2008

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-104-8

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

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

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2007 to March 31, 2008.

Respectfully submitted,

Dr. E. J. Doherty
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

À l'honorable Herménégilde Chiasson
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 avril 2007 au 31 mars 2008.

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

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

Dr. E. J. Doherty

To the Honourable E. J. Doherty
Minister of Post-Secondary Education,
Training and Labour

Sir:

I have the honour to submit the Thirteenth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2007 to March 31, 2008 as required by Section 14 of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,

George P.L. Filliter
Chairperson

À l'honorable E. J. Doherty
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le treizième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1 avril 2007 au 31 mars 2008, conformément à l'article 14 de la l*oi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

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

Le Président

George P.L. Filliter

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction 5

II. Mission Statement 8

III. Message from the Chairperson. 9

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

V. Organizational Chart 12

VI. Administration and Budget 13

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

VIII. Judicial Review.....34

IX. Summary Tables of Matters dealt with, by statute..... 36

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction 5

II. Énoncé de mission 8

III. Message du président.....9

IV. Composition de la Commission 11

V. Organigramme 12

VI. Administration et Budget....13

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

VIII. Révisions judiciaires.....34

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi.....36

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*. Additionally, as of December 2001, the *Labour and Employment Board Act* was amended to include responsibility for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*.

The current membership of the Labour and Employment Board consists of a full-time chairperson; six (6) part-time vice-chairpersons; and sixteen (16) members equally representative of employees and employers. To determine the various applications/complaints filed under the above statutes, the Board conducts numerous formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centers throughout the province. At the discretion of the chairperson, these hearings are conducted either by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or a vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

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

I

INTRODUCTION

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

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

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 6 vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

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

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

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 22 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

II

MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the six (6) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

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

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

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

- ✓ 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 six lois qui lui confèrent sa compétence :

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

- ✓ Administrer 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 du Travail suite à une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.

- ✓ 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 13th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2007 to March 31, 2008.

The Labour and Employment Board is established by virtue of the Labour and Employment Board Act and is mandated with jurisdiction to administer and adjudicate matters in accordance with the provisions of the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act*, the *Human Rights Act* and the *Fisheries Bargaining Act*.

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 107, down from 136 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 to be determined by the Board resulting in 39 days of hearing. The system of pre-hearing conferences that was implemented in January 2002 has continued to result in the 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 125 matters. In so doing there were 37 written decisions released by the Board.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, the Board entertained a number of requests for intervention, and a Conciliation Officer and Commissioners (2) were appointed. There was one deadlock in the public service sector declared by the Board. A deadlock occurs when a collective agreement has expired and the parties have been unable to negotiate the terms of a new agreement despite the assistance of third parties. The Institutional Services and Institutional Care Occupational Group, Part I was in the position to strike, however a collective agreement was concluded without any strike action.

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

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

In conclusion, I would like to take this opportunity to thank all members of the Board and staff for their continued dedication to ensuring the delivery of quality services to our stakeholders.

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

IV

Composition of the Labour and Employment Board

Chairperson – George P.L. Filliter
Alternate Chairperson – Guy G. Couturier, Q.C.

Vice-Chairpersons

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

Members representing Employer interests

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

Members representing Employee interests

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

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet

Administrative Staff
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

* Annie Daneault, Jocelyne LeBlanc and Robert Kenny were appointed Vice-Chairpersons effective April 10, 2007 for a term of three years.

** Gloria Clark replaces Gary Arsenault effective February 28, 2008 for a term of three years; Ginette Ellis replaces Frank Menzies effective April 10, 2007 for a term of three years; Doug Homer replaces Ed Mathurin effective April 10, 2007 for a term of three years; and Bob Sleva replaces Jane Higgins effective February 28, 2008 for a term of three years.

*** Debbie Gray replaces Greg Murphy effective April 10, 2007 for a term of three years; Jean-Yves Poirier replaces Léo-Paul Cormier effective July 5, 2007 for a term of three years; Brenda Dunn replaces Paul Young effective February 28, 2007 for a term of three years; and Fred Jones replaces Louise Winchester effective April 10, 2007 for a term of three years.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

Président – George P.L. Filliter
Président Suppléant –Guy G. Couturier, c.r.

Vice-Président(e)s

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)
*Annie C. Daneault (Grand-Sault)
*Jocelyne A. LeBlanc (Moncton)
*Robert L. Kenny, Q.C. (Fredericton)

Membres représentants les intérêts des employeurs

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

Membres représentants les intérêts des salarié(e)s

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

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet

Personnel administratif
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Debbie Allain

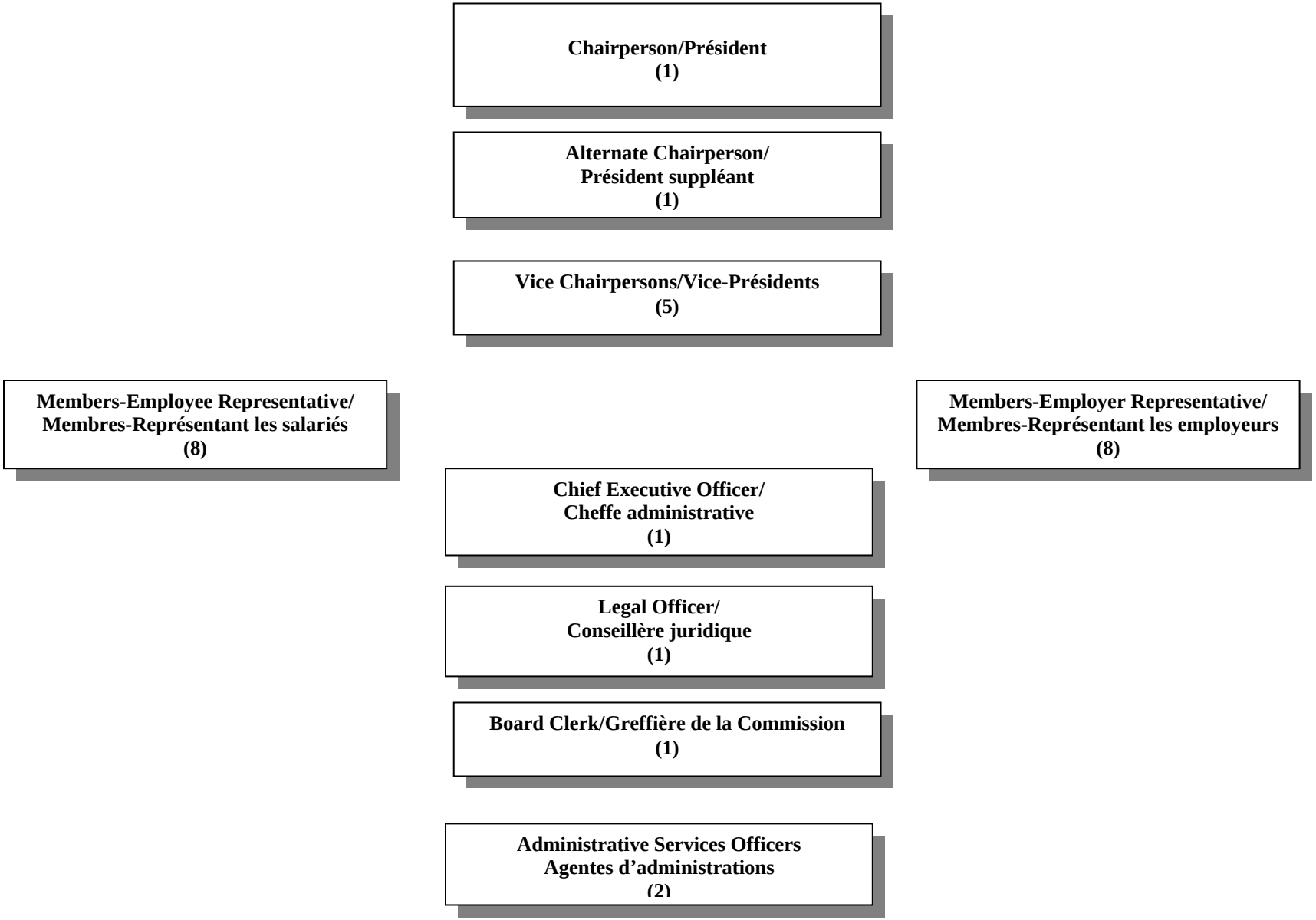
* Annie Daneault, Jocelyne LeBlanc and Robert Kenny ont été nommés vice-president(e)s pour un mandat de trois ans effectif le 10 avril 2007.

** Gloria Clark a remplacé Gary Arsenault pour un mandat de trois ans effectif le 28 février 2008 ; Ginette Ellis a remplacé Frank Menzies pour un mandat de trois ans effectif le 10 avril 2007 ; Doug Homer a remplacé Ed Mathurin pour un mandat de trois ans effectif le 10 avril 2007 ; et Bob Sleva a remplacé Jane Higgins pour un mandat de trois ans effectif le 28 février 2008.

*** Debbie Gray a remplacé Greg Murphy pour un mandat de trois ans effectif le 10 avril 2007 ; Jean-Yves Poirier a remplacé Léo-Paul Cormier pour un mandat de trois ans effectif le 5 juillet 2007 ; Brenda Dunn a remplacé Paul Young pour un mandat de trois ans effectif le 28 février 2008 ; et Fred Jones a remplacé Louise Winchester pour un mandat de trois ans effectif le 10 avril 2007.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

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

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

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

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

VI

ADMINISTRATION

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

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

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

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, la présentation de la liste prévue des témoins et le règlement des questions de procédure; bref, le traitement des questions qui pourraient autrement retarder l'audition. S'il

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

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there were four (4) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of two 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 88 matters were dealt with by executive and administrative personnel without the holding of a formal hearing, with the Board generally overseeing this activity.

There were 59 matters pending from the previous fiscal year (2006-2007); 107 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 166 matters; and 125 matters were disposed of. There remain 41 matters pending at the end of this reporting period.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 36.

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

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu quatre (4) conférences préparatoires menant à la résolution de deux différends sans la nécessité d'une audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 88 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Cinquante-neuf causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2006-2007) et 107 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 166 causes. La Commission en ayant réglé 125 pendant l'année, 41 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 completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition	# matters pending at the end of this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles	26	55	13	12	52	17
Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics	5	16	1	1	16	4
Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi	16	28	18	19	15	10
Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension	4	3	1	1	2	4
Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne	8	5	6	4	3	6
Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**59**	**107**	**39**	**37**	**88**	**41**

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
38	1	39

Budget 2007-2008

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel **Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier**	548,000	419,500
4 Other Services/ Autres Services **Operational Costs/ Frais de fonctionnement**	68,100	(101,975)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	12,800	(22,049)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(12,703)
Total	**630,000**	**556,227**

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

In absence of written agreement, employer not able to make deduction from wages for loss due to employee's negligence

Graune v. Kuinshoeve Meat Ltd., ES-003-07, 30 April 2007

The complainant employee was hired in May 2006 as a butcher with responsibility for running a small retail shop that the employer, which raised beef and lamb naturally, opened a few days later in Rothesay. The complainant was paid $17 per hour and worked from around 7 a.m. until 3 p.m. The complainant was paid for the period ending 15 June 2006. He then worked on 16 and 17 June. On 20 June the employer's manager visited the store, which he found closed. The meat counter had not been filled and the road sign had not been put out. The manager said that he asked the complainant to open the store and fill the display cases, but the complainant did not respond to this request. Towards the end of the day, the manager and the complainant had a conversation about the management of the store, following which the complainant left the premises and abandoned his employment. The employer did not pay the complainant for all the time worked on the basis that the complainant had agreed to reimburse the employer $367.50 for ten hams he had ruined through negligent preparation and because on his last day he had done "hardly any work". The employee brought a complaint to the Director of Employment Standards under s. 37 of the *Employment Standards Act* alleging that he had not been paid wages and vacation pay owed to him upon his termination of employment. The Director calculated the funds owing to be $380.52. The employer referred the Director's order to the Labour and Employment Board.

On the question of the employee's entitlement to wages and vacation pay for 20 June 2006, the Board observed that the employee had been on the premises until the end of the work day. He was subject to the direction of the employer who, if dissatisfied with his work performance, could have disciplined him by having him leave the workplace. If an employer merely implores an employee to get on with his

VII

RÉSUMÉ DE CAUSES TYPES

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

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

En l'absence d'entente écrite, l'employeur ne peut déduire des montants du salaire en raison de pertes résultant de la négligence du salarié

Graune c. *Kuinshoeve Meat Ltd.*, ES-003-07, 30 avril 2007

Le salarié auteur de la plainte a été embauché en mai 2006 en tant que boucher et responsable de la gestion d'un petit magasin au détail que l'employeur, producteur de bœuf et d'agneau biologique, a ouvert quelques jours plus tard à Rothesay. Le plaignant était payé 17 $ l'heure et travaillait d'environ 7 heures le matin à 15 heures l'après-midi. Le plaignant a été payé pour la période se terminant le 15 juin 2006. Il a ensuite travaillé les 16 et 17 juin. Le 20 juin, le gérant de l'employeur s'est rendu au magasin et il a constaté qu'il était fermé. Le comptoir de viande n'avait pas été rempli et l'enseigne près de la route n'avait pas été installée. Le gérant a déclaré qu'il avait demandé au plaignant d'ouvrir le magasin et de remplir les vitrines, mais le plaignant n'a pas répondu à cette demande. Vers la fin de la journée, le gérant et le plaignant ont eu une conversation au sujet de la gestion du magasin, après laquelle le plaignant est parti et a quitté son emploi. L'employeur n'a pas rémunéré le plaignant pour tout le temps travaillé parce que le plaignant avait consenti à rembourser à l'employeur la somme de 367,50 $ pour dix jambons qu'il avait gâchés à cause de sa négligence lors de la préparation et parce qu'il avait « à peine travaillé » le dernier jour de travail. Le salarié a déposé une plainte au directeur des normes d'emploi en vertu de l'art. 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, alléguant qu'il n'avait pas reçu le salaire et l'indemnité de congés annuels auxquels il avait droit au moment de la cessation de son emploi. Le directeur a calculé que la somme qui lui était due était de 380,52 $. L'employeur a demandé que l'ordonnance du directeur soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi.

Sur la question relative au droit du salarié au salaire et à l'indemnité de congés annuels pour le 20 juin 2006, la Commission a fait remarquer que le salarié avait été présent sur les lieux jusqu'à la fin de la journée de travail. Il était sous l'autorité de l'employeur qui, s'il n'était pas satisfait de son rendement au travail, aurait pu prendre des mesures disciplinaires en lui ordonnant de quitter les lieux de travail.

work, which seems to have happened in this case, the employer remains responsible to pay the employee. Accordingly, the complainant employee was entitled to be paid for 20 June. As regards any deduction from wages for the ruined hams, in order for an employer to make a deduction or set off against an employee's wages there must be a clear agreement between the parties which authorizes the deduction. Here, there was no such agreement and, therefore, the employer was not allowed to make any deduction from the complainant's wages to account for his negligent preparation of the ruined hams. The employer was directed to pay the complainant employee $380.52 in wages and vacation pay.

Si un employeur ne fait que supplier un salarié de se remettre au travail, ce qui semble s'être produit dans le cas présent, l'employeur doit payer le salarié. Par conséquent, le plaignant avait le droit d'être payé pour le 20 juin. En ce qui concerne les déductions de salaire pour les jambons gâtés, pour qu'un employeur puisse faire un prélèvement ou une déduction sur le salaire d'un salarié, il doit y avoir une entente claire entre les parties qui autorise la déduction. Dans ce cas-ci, il n'y avait aucune entente de cette nature et, par conséquent, l'employeur n'avait pas le droit de faire quelque prélèvement que ce soit sur le salaire du plaignant afin de compenser la perte résultant de sa négligence lors de la préparation des jambons gâtés. La Commission a ordonné à l'employeur de payer au plaignant la somme de 380,52 $ en salaire et indemnité de congés annuels.

Employer ordered to compensate former employee for vacation and public holiday pay

Ordonnance rendue contre l'employeur l'enjoignant à payer à un ancien salarié l'indemnité de congés annuels et des jours fériés payés

Corish v. Drisdelle, ES-008-07, 3 April 2007

Corish c. *Drisdelle*, ES-008-07, 3 avril 2007

The complainant began work in the employer's quarry in November 2005 at a rate of $10 per hour. The employment relationship ended in September 2006, by which time the employee had received gross pay of $12,104. In November 2006 the employee filed a complaint with the Director of Employment Standards alleging that he had received neither vacation pay of 4% contrary to s. 25 of the *Employment Standards Act*, nor public holiday pay of 3% in accordance with s. 22 of the Act. Following an investigation in which the employer provided information only on the weekly number of hours the employee worked and his gross pay, the Director ordered the employer to pay the employee $847.28 representing unpaid vacation pay of $484.16 and unpaid public holidays pay of $363.12. The employer referred the matter to the Board.

Le plaignant a commencé à travailler à la carrière de l'employeur en novembre 2005 au taux de 10 $ l'heure. La relation d'emploi a pris fin en septembre 2006; à ce moment, la paie brute du salarié s'élevait à 12 104 $. En novembre 2006, le salarié a déposé une plainte auprès du Directeur des normes d'emploi, alléguant qu'il n'avait pas reçu d'indemnité de congés annuels équivalant à 4 %, en violation de l'art. 25 de la *Loi sur les normes d'emploi*, ni d'indemnité de 3 % pour un jour férié payé, tel que prévu à l'art. 22 de la *Loi*. Après enquête, au cours de laquelle la seule information fournie par l'employeur portait sur le nombre d'heures que le salarié a travaillé par semaine et sa rémunération brute, le Directeur a ordonné à l'employeur de payer 847,28 $ au salarié, soit l'équivalent de l'indemnité de congés annuels de 484,16 $ qui n'a pas été versée et l'indemnité impayée de 363,12 $ pour les jours fériés. L'employeur a demandé que l'affaire soit renvoyée devant la Commission.

In the hearing before the Labour and Employment Board, the employer took the position that vacation pay and public holiday pay were included in the employee's $10 hourly rate. The employer failed to provide pay records to the Board, in the way he had earlier failed to provide such records to the investigator. The Board indicated, as it had done in the past, that an employer must provide objective evidence, including payroll records, to support the contention that vacation pay has been issued. This principle applies as well to public holiday pay. Given that the employer provided no such evidence the Board affirmed the order of the Director that the employer pay the employee $847.28 for unpaid vacation and public holidays.

Lors de l'audition devant la Commission du travail et de l'emploi, l'employeur a fait valoir que l'indemnité de congés annuels et l'indemnité pour les jours fériés étaient incluses dans le taux horaire de 10 $ l'heure du salarié. L'employeur n'a pas fourni de registre de paie à la Commission, tout comme il ne les avait pas remis à l'enquêteur auparavant. La Commission a fait remarquer, comme elle l'avait déjà fait dans le passé, qu'un employeur doit fournir des preuves objectives, y compris des registres de paie, au soutien de son affirmation que l'indemnité de congés annuels a été versée. Ce principe s'applique également à l'indemnité pour les jours fériés. Considérant que l'employeur n'a pas fourni de telles preuves, la Commission a confirmé l'ordonnance du Directeur enjoignant l'employeur de verser au salarié la somme de 847,28 $ pour les congés annuels et les jours fériés qui n'ont pas été payés.

Employees exempted from holiday pay provisions of *Employment Standards Act* because their collective agreement offered holiday benefits at least equal to those

La disposition de la *Loi sur les normes d'emploi* concernant les jours fériés payés ne s'applique pas à des salariés parce que leur convention collective prévoyait

of the Act

Gagnon v. Xstrata Zinc, formerly Falconbridge Limited/Falconbridge Limitée operating as Noranda Inc., ES-020-07, 25 October 2007

The complainant employee worked in the Bathurst operations of the mining company Xstrata. In 2004 the *Employment Standards Act* was amended to include Remembrance Day as one of seven paid public holidays. There was a collective agreement in place between the complainant's union and the employer. The collective agreement did not specify Remembrance Day as a public holiday. The complainant and other members of his union worked on Remembrance Day 2004. Shortly thereafter the complainant, who was then the president of the union, filed a complaint in which he alleged that he and his members who worked on Remembrance Day 2004 did not receive pay in accordance with the *Employment Standards Act*. The complainant sought holiday pay at one and a half times the regular rate as stipulated under the Act. The Director concluded that there was no violation of the Act. The complainant referred the issue to the Labour and Employment Board.

The Board stated that the decision in this matter depended on an interpretation of the *Employment Standards Act*. Section 19(1) of the Act says an employee is entitled to pay at time and a half for working on a holiday. However, s. 22(1) of the Act provides an exemption where the terms of employment governed by a collective agreement provide holiday benefits that equal or exceed those in the Act. In this instance the collective agreement provided vacation and holiday benefits that were equal to or exceeded the combined vacation and holiday benefits under the Act. Moreover, the complainant and the other employees were covered by an exemption in s. 23 of the Act which says the time and a half rule does not apply if the collective agreement provides a minimum of seven paid holidays. The collective agreement in this case provided nine paid holidays. The Board affirmed the Director's decision that the employer had not violated the Act.

des prestations compensatoires des jours fériés au moins équivalentes aux indemnités prévues par la *Loi*

Gagnon c. *Xstrata Zinc, anciennement Falconbridge Limited/Falconbridge Limitée faisant affaire sous la raison sociale Noranda Inc.*, ES-020-07, 25 octobre 2007

Le salarié auteur de la plainte a travaillé au site d'exploitation de Bathurst de l'entreprise minière Xstrata. En 2004, la *Loi sur les normes d'emploi* a été amendée afin d'inclure le jour du Souvenir parmi les sept jours fériés payés. Il y avait une convention collective liant le syndicat du plaignant et l'employeur. La convention collective ne précisait pas que le jour du Souvenir était un jour férié. En 2004, le plaignant et d'autres membres de son syndicat ont travaillé le jour du Souvenir. Peu de temps après, le plaignant, qui était alors le président du syndicat, a déposé une plainte dans laquelle il alléguait que lui et ses membres qui avaient travaillé le jour du Souvenir en 2004 n'avaient pas reçu d'indemnité tel que l'exige la *Loi sur les normes d'emploi*. Le plaignant a demandé une indemnité de congé férié équivalant à une fois et demie le taux habituel, tel que le prévoit la *Loi*. Le Directeur a conclu que la *Loi* n'avait pas été violée. Le plaignant a demandé que l'affaire soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a déclaré que la décision dans la présente affaire dépendait de l'interprétation donnée à la *Loi sur les normes d'emploi*. L'article 19(1) de la *Loi* prévoit que lorsqu'un salarié travaille un jour férié, il a droit d'être rémunéré à un taux égal à une fois et demie son salaire normal. Par contre, l'art. 22(1) de la *Loi* prévoit une exception lorsque les conditions de travail régies par une convention collective comprennent des prestations compensatoires des jours fériés qui égalent ou dépassent les indemnités prévues par la *Loi*. Dans la présente affaire, la convention collective prévoyait des prestations compensatoires des congés annuels et des jours fériés qui étaient égaux ou dépassaient l'ensemble des indemnités de congés annuels et de jours fériés prévues dans la *Loi*. De plus, le plaignant et d'autres salariés étaient assujettis à l'exception prévue à l'art. 23 de la *Loi* qui dit que la règle du taux égal à une fois et demie le salaire habituel ne s'applique pas si la convention collective prévoit un minimum de sept jours fériés payés. Dans ce cas-ci, la convention collective prévoyait neuf jours fériés payés. La Commission a confirmé la décision du Directeur concluant que l'employeur n'a pas violé la *Loi*.

An employer will be liable for pay in lieu of notice of termination unless it is clear that an employee intended to quit work

Savoie v. Lockmac Holdings Limited, doing business as Bowl-A-Rama West, ES-024-07, 31 October 2007

The complainant employee began to work for the employer in December 2004. When she came to work on 21 April 2007 she had not been feeling well for several days. She had

Un employeur est tenu de payer l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation, sauf s'il est clair qu'un salarié avait l'intention de démissionner de son emploi

Savoie c. *Lockmac Holdings Limited, faisant affaire sous la raison sociale Bowl-A-Rama West*, ES-024-07, 31 octobre 2007

La salariée auteure de la plainte a commencé à travailler pour l'employeur en décembre 2004. À son arrivée au travail le 21 avril 2007, elle ne se sentait pas bien depuis plusieurs jours.

a number of confrontations with customers and left work in the middle of her shift, telling fellow employees to advise the manager that she was going home. The complainant was not scheduled to work the next day and stayed home to rest. She reported for work the day after as scheduled but was told upon arrival by employees that she no longer had a job with the employer. The employee filed a complaint with the Director of Employment Standards who, following an investigation, concluded that the employer had violated sections 26 (vacation pay) and 34 (pay in lieu of notice) of the *Employment Standards Act*. The Director ordered the employer to pay the complainant $693.63 in lieu of notice of termination and $27.75 for vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

Elle avait eu un certain nombre d'affrontements avec des clients et elle a quitté le travail au milieu de son quart de travail, demandant à des collègues d'avertir le gérant qu'elle s'en allait à la maison. Le lendemain, la plaignante n'est pas venue travailler, conformément à son horaire de travail, et elle est restée chez elle pour se reposer. Le jour suivant, elle s'est présentée au travail, tel que prévu à son horaire de travail, mais à son arrivée, des salariés lui ont dit qu'elle n'avait plus d'emploi. La salariée a déposé une plainte auprès du Directeur des normes d'emploi qui, après une enquête, a conclu que l'employeur avait violé les articles 26 (indemnité de congés annuels) et 34 (indemnité tenant lieu de préavis de cessation) de la *Loi sur les normes d'emploi*. Le Directeur a ordonné à l'employeur de payer à la plaignante la somme de 693,63 $ à titre d'indemnité tenant lieu de préavis de cessation, et 27,75 $ à titre d'indemnité de congés annuels. L'employeur a demandé de renvoyer l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

The Board recognized that there was a factual issue for determination as to whether the complainant had quit her job or been terminated, and noted that it is not always easy to distinguish between "quitting" and "being dismissed". Generally, an employee who quits must genuinely intend to sever the employment relationship and must demonstrate this intention in a direct manner so that a reasonable person in the position of an employer would believe that the actions of the employee manifest an intention to quit. A resignation in a heated moment should be confirmed after the employee has had a chance for sober second thought. In this case, when the complainant left work in the middle of her shift she did not feel well and she did not say she was quitting. She came to work at the time of her next scheduled shift. Moreover, the employer did not call the complainant after she had left her shift early to ask whether it was her intention to quit. In these circumstances there was not sufficient evidence that the complainant had a subjective intention to quit her job. The Director's order was confirmed.

La Commission a reconnu qu'il fallait trancher des questions de faits afin de déterminer si la plaignante avait démissionné ou si l'employeur avait cessé son emploi; la Commission a également souligné le fait qu'il n'est pas toujours facile de distinguer entre « démissionner » et « être licencié ». En général, un salarié qui démissionne doit véritablement avoir l'intention de mettre fin à la relation d'emploi et doit manifester cette intention de façon directe, de manière à ce qu'une personne raisonnable dans la position d'un employeur croirait que les agissements du salarié manifestent une intention de démissionner. Une démission donnée dans un climat d'emportement doit être confirmée après que le salarié ait eu l'occasion de se calmer et de bien réfléchir. Dans la présente affaire, lorsque la plaignante a quitté son travail au milieu de son quart, elle ne se sentait pas bien et elle n'a pas dit qu'elle démissionnait. Elle est venue travailler lors de son quart de travail suivant. De plus, après qu'elle ait quitté son quart de travail plus tôt, l'employeur n'a pas appelé la plaignante pour lui demander si elle avait l'intention de démissionner. Dans ces circonstances, il n'y avait pas suffisamment de preuve que la plaignante avait une intention subjective de quitter son emploi. L'ordonnance du Directeur a été confirmée.

There are limited grounds on which employer can make deductions from pay for employee negligence

McNeil v. Cherryfield Contracting Ltd., doing business as Cherryfield Contracting, ES-001-08, 28 March 2008

Les motifs permettant à un employeur de faire des prélèvements sur le salaire, en raison de la négligence d'un salarié, sont limités

McNeil c. *Cherryfield Contracting Ltd., faisant affaire sous la raison sociale Cherryfield Contracting*, ES-001-08, 28 mars 2008

The complainant employee worked for the employer during the summer of 2007 as a flagger on a construction project in Shediac. The employer had purchased two school buses which were reconditioned and used to transport employees. The buses required a designated driver with the appropriate license. On 22 August 2007 the employee allegedly took one of the buses to go and buy cigarettes without the explicit consent of the owner. The bus caught fire and was totally destroyed. The bus was insured, but there was a deductible

Le salarié auteur de la plainte a travaillé pour l'employeur pendant l'été 2007 en tant que signaleur sur un chantier de construction à Shediac. L'employeur avait acheté deux autobus scolaires qui avaient été remis en état et qui servaient au transport des salariés. Les autobus devaient être conduits par un chauffeur désigné, ayant le permis nécessaire. Le 22 août 2007, le salarié a supposément utilisé un des autobus pour aller acheter des cigarettes, sans le consentement explicit du propriétaire. L'autobus a pris feu et a été

of $2,500. The employee was terminated because of the incident with the bus. The employer withheld wages and vacation pay of $1,374.62 on the basis that the employee's negligence had exposed the employer to a loss of the $2,500 insurance deductible. The employee filed a complaint with the Director of Employment Standards who ordered the employer to pay the withheld amount to the employee. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board noted that the employer was in violation of sections 35(2) and 37 of the *Employment Standards* Act for failing to make full and timely payment to the employee. The issue was whether an exception existed which would permit the employer to withhold certain deductions from the employee's final pay. As a general rule, an employer may make deductions which are based on legislation or judicial decisions, where there is a clear agreement between the parties, or where the employee has derived some economic benefit for which the employer should receive some credit. There is an increased burden on an employer who claims the right to recover for employee negligence. In this case, the employer did not provide any proof that the bus fire had been caused by the employee's negligence. Moreover, the employee had not made a voluntary admission of fault and had not agreed to the deduction. The Board affirmed the order of the Director that the employer should pay the employee $1,374.62 in wages and vacation pay.

complètement détruit. L'autobus était assuré, mais la franchise était de 2 500 $. L'employeur a cessé l'emploi du salarié à cause de l'incident de l'autobus. L'employeur a refusé de payer le salaire et l'indemnité de congés annuels de 1 374,62 $, au motif que la négligence du salarié avait occasionné à l'employeur une perte de 2 500 $ en raison de la franchise de l'assurance. Le salarié a déposé une plainte auprès du Directeur des normes d'emploi qui a ordonné à l'employeur de payer au salarié la somme retenue. L'employeur a demandé que l'affaire soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a noté que l'employeur avait violé les articles 35(2) et 37 de la *Loi sur les normes d'emploi* pour ne pas avoir versé au moment opportun la totalité de la rémunération au salarié. La question était de savoir s'il existait une exception qui aurait permis à l'employeur de prélever certains montants de la dernière rémunération du salarié. En règle générale, un employeur peut faire des prélèvements justifiés par des exigences de la loi ou des décisions judiciaires, lorsqu'il y a une entente claire entre les parties ou lorsque le salarié a profité d'avantages économiques, dont le mérite revient au moins en partie à l'employeur. L'employeur qui réclame le droit de récupérer un montant d'argent en raison de la négligence d'un salarié, doit assumer un fardeau de preuve plus important. Dans la présente affaire, l'employeur n'a fourni aucune preuve que l'incendie dans l'autobus a été causé par la négligence du salarié. De plus, le salarié n'avait pas fait d'aveu volontaire d'une faute de sa part et n'avait pas consenti aux déductions. La Commission a confirmé l'ordonnance du Directeur enjoignant l'employeur de payer au salarié la somme de 1 374,62 $ en salaire et indemnité de congés annuels.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Board determines inclusion in bargaining unit by reference to factors like community of interest

United Food & Commercial Workers International Union, Local 1288P v. The Pepsi Bottling Group (Canada) Co./Société du groupe d'embouteillage Pepsi (Canada), IR-007-07, 15 May 2007

The United Food & Commercial Workers International Union, Local 1288P, filed an application for certification with the Labour and Employment Board to represent a group of employees of the Pepsi Bottling Group at its location in Bathurst. The company produced Pepsi products in Moncton and trucked these to several locations within the province, including Bathurst. They were then distributed throughout the local area by "route merchandisers", a category which included bulk drivers, who delivered to large stores, and conventional drivers, who delivered to smaller stores. At the large stores, the bulk drivers would be assisted by "merchandisers" whose job it was to keep the shelves and coolers stocked. In the smaller stores the conventional

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission décide d'inclure des salariés dans une unité de négociation en faisant appel à des facteurs tels que la communauté d'intérêts

Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P c. *The Pepsi Bottling Group (Canada) Co./Société du groupe d'embouteillage Pepsi (Canada)*, IR-007-07, 15 mai 2007

L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P a déposé auprès de la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation afin de représenter un groupe de salariés du Groupe d'embouteillage Pepsi de son établissement de Bathurst. La société produisait les produits Pepsi à Moncton et les acheminait par camion en différents endroits de la province, y compris à Bathurst. Ils étaient ensuite distribués un peu partout à l'échelle locale par des « marchandiseurs ayant un itinéraire de livraison », une catégorie de travailleurs qui comprenait les conducteurs de camions transportant des produits en vrac, qui faisaient la livraison dans les grands magasins, et les conducteurs

drivers, sometimes assisted by helpers, were responsible to stock shelves, take inventory and set up displays. The union represented the employees in the other locations and now sought to represent the employees in Bathurst. The union had the necessary employee support to receive certification, but there existed an issue as to whether the large store "merchandisers" and part-time staff should be included in the bargaining unit.

traditionnels, qui faisaient la livraison dans les plus petits commerces. Dans les grands magasins, les conducteurs de camions transportant des produits en vrac étaient secondés par des « marchandiseurs », dont la tâche était de s'assurer que les étagères et les réfrigérateurs étaient remplis. Dans les plus petits commerces, les conducteurs traditionnels, qui avaient parfois des assistants, devaient remplir les étagères, dresser l'inventaire et installer les présentoirs. Le syndicat représentait les salariés d'autres établissements et cherchait alors à représenter les salariés de Bathurst. Le syndicat recevait l'appui nécessaire de la part des salariés afin de recevoir l'accréditation, mais il subsistait une question : est-ce que les « marchandiseurs » dans les grands magasins et le personnel à temps partiel devaient faire partie de l'unité de négociation?

In determining an appropriate bargaining unit, the Labour and Employment Board has a discretion which is exercised upon consideration of factors like a general aversion to the fragmentation or carving up of a larger, more effective, bargaining unit, the organizational structure of the employer, and the community of interest of the employees which depends on such things as the nature of the work performed, conditions of employment and interdependence. In this case, there were differences between the drivers and the merchandisers in that the drivers reported to the distribution dock, drove company vehicles and worked five days a week, while the merchandisers reported to the large stores, drove their own vehicles and were required to work alternate week-ends. Nonetheless, there was a clear community of interest between drivers and merchandisers in that they performed the same in-store tasks like shelving, their work was interdependent and they operated under the same management. In order to avoid fragmentation, the merchandisers were included in the bargaining unit, as were part-time employees for many of the same reasons.

Lorsqu'elle détermine quelle est l'unité de négociation appropriée, la Commission du travail et de l'emploi jouit d'un pouvoir discrétionnaire qu'elle exerce en prenant en considération des facteurs tels qu'une aversion générale à l'égard de la fragmentation ou du morcellement d'une unité de négociation plus grosse et plus efficace, la structure organisationnelle de l'employeur et la communauté d'intérêts des salariés qui repose sur des choses telles que la nature du travail accompli, les conditions de travail et l'interdépendance. Dans le cas présent, il y avait des différences entre les conducteurs et les marchandiseurs; les conducteurs relevaient du quai de répartition, conduisaient des véhicules appartenant à la société et travaillaient cinq jours par semaine, alors que les marchandiseurs relevaient des grands magasins, conduisaient leur propre véhicule et devaient travailler une fin de semaine sur deux. Néanmoins, il existait clairement une communauté d'intérêts entre les conducteurs et les marchandiseurs, car ils accomplissaient les mêmes tâches en magasin, telles que remplir les étagères, leur travail était interdépendant et ils étaient sous les ordres du même dirigeant. Dans le but d'éviter la fragmentation, les marchandiseurs ont été inclus dans l'unité de négociation, tout comme les salariés à temps partiel l'ont été pour la même raison.

Employer violated statutory freeze conditions of *Industrial Relations Act* by altering working conditions during union organizing period

L'employeur a violé les conditions de gel statutaire prévues dans la *Loi sur les relations industrielles* parce qu'il a modifié les conditions de travail pendant la période d'organisation syndicale

Canadian Union of Public Employees, Local 4515 v. Central Carleton Nursing Home Inc. and New Brunswick Association of Nursing Homes, IR-034-06; IR-035-06, 16 May 2007

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4515 c. *Central Carleton Nursing Home Inc. et l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick*, IR-034-06; IR-035-06, 16 mai 2007

The Canadian Union of Public Employees, Local 4515, filed an application for certification with the Labour and Employment Board in respect of the residential attendants and licensed practical nurses employed at the Central Carleton Nursing Home in Hartland. At about the same time, the union filed a complaint alleging that the employer had violated the statutory freeze on working conditions under s. 35 of the *Industrial Relations Act* first, by reducing the work schedule of residential attendants by hiring students

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4515, a déposé auprès de la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation à l'égard des préposés aux bénéficiaires et des infirmières auxiliaires à l'emploi du Central Carleton Nursing Home à Hartland. À peu près à la même époque, le syndicat a déposé une plainte alléguant que l'employeur avait violé le gel statutaire des conditions de travail prévu à l'art. 35 de la *Loi sur les relations industrielles*, d'abord parce qu'il avait diminué le nombre

and, second, by adopting a "moonlighting" policy against holding a second job. Both the alteration of the work schedule and the policy against moonlighting were brought into effect within days of the filing of the union's application for certification. The union also filed a complaint of unfair labour practice contending a violation of s. 3 of the Act on the basis that the employer had improperly disciplined a licensed practical nurse by placing a letter of reprimand in her employment file after it learned that she had complained to her professional association that a student R.N. had been seen passing medication to a resident. The union's application for certification was dismissed in an earlier proceeding, which left the Labour and Employment Board to deal with the union's outstanding complaints.

d'heures de travail des préposés aux bénéficiaires en embauchant des étudiants, et deuxièmement, parce qu'il avait adopté une politique « contre le travail au noir » interdisant le cumul d'emplois. La modification des horaires de travail et la politique contre le travail au noir ont toutes deux été mises en application dans les jours suivant le dépôt de la demande d'accréditation du syndicat. Le syndicat a également déposé une plainte pour pratique déloyale de travail, soutenant que l'art. 3 de la *Loi* avait été violé car l'employeur avait à tort imposé des mesures disciplinaires à une infirmière auxiliaire en déposant une lettre de réprimande dans son dossier d'emploi après que l'employeur ait appris qu'elle avait déposé une plainte auprès de son association professionnelle parce qu'une étudiante infirmière autorisée avait été vue en train de donner des médicaments à un bénéficiaire. La demande d'accréditation du syndicat avait été rejetée au cours d'une procédure antérieure, la Commission du travail et de l'emploi ayant à rendre une décision à l'égard des plaintes encore en suspens, déposées par le syndicat.

The Board noted that the purpose of the statutory freeze under s. 35 of the *Industrial Relations Act* is to prevent an employer from altering any material terms or conditions of employment during the sensitive period when a union is attempting to organize the employer's workforce. The employer indicated that it needed to hire new employees and alter the current work schedule of resident attendants in order to meet provincial standards regarding staff to resident ratios. As for the policy against moonlighting, the employer said it was necessary in order to increase the availability of part-time staff to fill in for absent employees. However, the Board concluded that these changes amounted to alterations to material terms or conditions of employment which were not justified on the basis that the employer was merely conducting "business as usual." Neither change truly affected staffing problems, which continued to exist even after the changes were made. Rather, these changes to the employment conditions were fuelled by anti-union animus. The employer had violated the statutory freeze provisions in s. 35 of the *Industrial Relations Act*. As for the unfair labour practice complaint, this was to be assessed by reference to the circumstances. In this case, it was common knowledge that the employee had been involved in the union's organizational efforts. She had not violated any work policy. Indeed, the employee's reaction to the student's involvement with medication was reasonable and legitimate. The employer violated s. 3(3) of the *Industrial Relations Act* by unreasonably disciplining the employee and was ordered to remove its letter of reprimand from her file.

La Commission a souligné le fait que le but du gel statutaire prévu à l'art. 35 de la *Loi sur les relations industrielles* est d'empêcher un employeur de modifier toute condition d'emploi pendant la période délicate où un syndicat tente de syndiquer la main-d'œuvre de l'employeur. L'employeur a signalé qu'il devait embaucher de nouveaux salariés et modifier l'horaire de travail actuel des préposés aux bénéficiaires afin de respecter les normes provinciales en matière de rapport personnel-bénéficiaires. Quant à la politique contre le travail au noir, l'employeur a dit qu'elle était nécessaire afin d'augmenter la disponibilité du personnel à temps partiel pour les remplacements des salariés absents. Cependant, la Commission a conclu que ces changements constituaient des modifications des conditions d'emploi qui n'étaient pas justifiées car l'employeur ne faisait que simplement poursuivre les « activités habituelles ». Aucun des deux changements n'a véritablement réglé les problèmes de personnel, qui existaient toujours même après que les changements aient été apportés. Ces changements aux conditions d'emploi découlaient plutôt d'un état d'esprit antisyndical. L'employeur a violé les dispositions de gel statutaire prévues à l'art. 35 de la *Loi sur les relations industrielles*. Pour ce qui est de la plainte pour pratique déloyale de travail, cette question devait être examinée en tenant compte des circonstances. Dans la présente affaire, tout le monde savait que la salariée avait participé aux démarches de syndicalisation. Elle n'avait violé aucune politique de travail. En effet, la réaction de la salariée devant le fait que l'étudiante donnait des médicaments était raisonnable et légitime. L'employeur a violé l'art. 3(3) de la *Loi sur les relations industrielles* en imposant de manière déraisonnable des mesures disciplinaires à la salariée et il a été enjoint d'enlever la lettre de réprimande de son dossier.

Cease and desist order is the proper remedy for union organizing activity during work hours and on company premises

Une ordonnance de mettre fin et de renoncer à toute action constitue la réparation appropriée en cas d'activités syndicales pendant les heures de travail et dans les locaux de l'entreprise

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) v. Atlantic Wholesalers Ltd., Fresh Meat/Frozen Division, IR-008-07; IR-019-07, 29 June 2007

The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) applied to the Labour and Employment Board for certification as bargaining agent for certain employees at an Atlantic Wholesalers distribution centre. Shortly before the application was filed, five employees solicited coworkers to support the union. The employer opposed certification by filing a Complaint of Unfair Practice with the Board alleging a violation of s. 4(1) of the *Industrial Relations Act*, which prohibits employees from soliciting union support during work hours and on company premises. The employer asserted union support was a product of coercion and sought a representation vote to determine the true extent of employee support for the union. The union, in response, argued that the employer's complaint was not relevant to a determination of employee support and ought not to be considered.

The Labour and Employment Board recognized that employee rights of self-organization, participation in union activity and freedom from employer interference set out in the Industrial Relations Act are qualified. An employer has the right to manage its own affairs and maintain an efficient business enterprise. Accordingly, the purpose of s. 4(1) of the Act is to protect the employer by ensuring that union organizing activity does not interfere with production. This prohibition has nothing to do with the determination of the true wishes of employees. In a case where union organizing activity takes place during work hours and on company premises without company consent contrary to s. 4(1) of the Act, the appropriate remedy is a timely cease and desist order and, ultimately, a compensation order if the employer can establish a monetary loss. In the case at hand, if the employer was concerned about the extent of union support, it could have filed a complaint under s. 6(2) of the Act alleging that such support was the product of coercion or intimidation. The employer did not do this. The employer's complaint and its request for a representation vote were dismissed because the complaint was not relevant to the central matter of employee support for the union and, moreover, the remedy of a representation vote does not flow from a breach of s. 4(1) of the Act.

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) c. *Atlantic Wholesalers Ltd., Fresh Meat/Frozen Division*, IR-008-07; IR-019-07, 29 juin 2007

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'être accrédité en tant qu'agent négociateur pour certains salariés d'un centre de distribution d'Atlantic Wholesalers. Peu de temps après le dépôt de la demande, cinq salariés ont demandé à des collègues d'appuyer le syndicat. L'employeur s'est opposé à l'accréditation en déposant auprès de la Commission une plainte pour pratique déloyale, alléguant que l'art. 4(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, qui interdit aux salariés de demander à des collègues d'appuyer le syndicat pendant les heures de travail et dans les locaux de l'entreprise, avait été violé. L'employeur a affirmé que l'appui au syndicat résultait de la contrainte et a cherché à faire tenir un vote de représentation afin de déterminer la véritable mesure de l'appui que les employés accordaient au syndicat. Le syndicat, en réponse, a fait valoir que la plainte de l'employeur était sans rapport avec la détermination de l'appui des employés et qu'elle ne devait pas être prise en considération.

La Commission du travail et de l'emploi a reconnu que les droits des employés de se syndiquer, de participer à des activités syndicales à l'abri de l'ingérence de l'employeur, prévus dans la *Loi sur les relations industrielles*, sont sujets à des conditions. Un employeur a le droit de gérer ses affaires et de s'assurer que son entreprise fonctionne efficacement. Par conséquent, le but de l'art. 4(1) de la *Loi* est de protéger l'employeur en s'assurant que les activités syndicales n'entravent pas la production. Cette interdiction n'a rien à voir avec la détermination des souhaits véritables des salariés. Lorsque les activités syndicales ont lieu pendant les heures de travail et dans les locaux de l'entreprise sans le consentement de l'entreprise, en violation de l'art. 4(1) de la *Loi*, la réparation appropriée est une ordonnance ponctuelle de mettre fin et de renoncer à toute action et, en fin de compte, une ordonnance visant à dédommager l'employeur s'il peut prouver qu'il a subi une perte monétaire. Dans le cas présent, si l'employeur était inquiet au sujet de l'ampleur de l'appui donné au syndicat, il aurait pu déposer une plainte en vertu de l'art. 6(2) de la *Loi*, alléguant que cet appui résultait de la contrainte ou de l'intimidation. L'employeur ne l'a pas fait. La plainte de l'employeur et sa demande pour la tenue d'un vote de représentation ont été rejetées parce que la plainte était sans rapport avec la question centrale de l'appui que les employés donnaient au syndicat; en outre, la réparation offerte par un vote de représentation ne découle pas d'une violation de l'art. 4(1) de la *Loi*.

Board designates 7 employees as members of a carpenters' union bargaining unit because they did carpentry work rather than the work of a labourer

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Milestone Construction & Development Inc., and Saint John Construction Association Inc. and Moncton Northeast Construction Association, IR-001-07, 29 August 2007

In January 2007 the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386, filed an application for certification in respect of employees engaged in carpentry who worked for the employer, a company which provided construction management services including small amounts of incidental construction work. A dispute arose as to which of thirteen employees were doing carpentry work using the tools of the trade on the date the application was filed and, therefore, should be included in the bargaining unit.

The Board noted that the onus of proof fell on each party to establish their respective cases concerning which employees were doing carpentry work on the application date. The nature of the work was critical, the issue being whether the employees were doing carpentry work or the work of a labourer. In distinguishing between a carpenter and a labourer the Board takes into account the following factors: (1) *Regulation 95-125* under the *Apprenticeship and Occupational Certification Act* which describes the functions of a carpenter, (2) carpenter functions as set out in the collective agreement between a union and a local construction association, (3) distinctions recognized in past Board decisions between carpenter's and labourer's work, and (4) whether a particular employee has spent the majority of his or her time in carpentry or some other type of work. Applying these criteria the Board concluded as follows. The first employee was excluded from the bargaining unit because he spent the bulk of his time doing labourer's work, except for two hours installing a door. The second employee was included in the bargaining unit because he spent most of the relevant day using carpentry tools and doing carpentry tasks like framing doors and fitting awning supports. The third employee, who had spent most of his time framing a doorway and cutting wood to support exterior lighting, was also included in the bargaining unit. The fourth employee was excluded due to the variety of work he performed during the day, which suggested he was a labourer. The fifth employee was excluded because his occasional use of a hammer and saw fit squarely within the labourer's trade. The sixth employee, who also did a wide variety of tasks, was also seen as a labourer and excluded from the bargaining unit. The seventh employee, who was a certified carpenter with thirty years experience, had spent the day installing pre-insulated panels. He was included in the bargaining unit because his work involved careful planning, cutting and installation of the panels. The eighth and ninth employees were also included because they, too, had spent the relevant

La Commission désigne 7 salariés comme étant membres d'une unité de négociation d'un syndicat de charpentiers parce qu'ils faisaient du travail de charpenterie plutôt que du travail d'ouvriers

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. *Milestone Construction & Development Inc., et Saint John Construction Association Inc. et Moncton Northeast Construction Association*, IR-001-07, 29 août 2007

En janvier 2007, la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386, a déposé une demande d'accréditation à l'égard de salariés qui faisaient de la charpenterie et travaillaient pour l'employeur, une entreprise offrant des services de gestion de construction, y compris un peu de travail accessoire de construction. Un débat a surgi sur la question de savoir lesquels des treize salariés faisaient du travail de charpenterie, utilisant les outils du métier, à la date du dépôt de la demande d'accréditation et, par conséquent, devaient être inclus dans l'unité de négociation.

La Commission a noté que le fardeau de la preuve revenait à chacune des parties et qu'elles devaient toutes deux défendre leur cause respective en établissant quels salariés faisaient du travail de charpenterie à la date du dépôt de la demande. La nature du travail accompli était un élément critique, puisqu'il s'agissait de déterminer si les salariés faisaient de la charpenterie ou travaillaient en tant qu'ouvriers. La Commission a pris en compte les facteurs suivants au moment de faire les distinctions entre un charpentier et un ouvrier : 1) le *Règlement 95-125* pris en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*, qui définit les fonctions d'un charpentier, 2) les fonctions d'un charpentier telles que décrites dans la convention collective entre un syndicat et une association locale de construction, 3) les distinctions, reconnues dans les décisions antérieures de la Commission, entre le travail accompli par un charpentier et celui accompli par un ouvrier, et 4) si un salarié en particulier a consacré la majeure partie de son temps à la charpenterie ou à d'autres types de travail. À la lumière de ces critères, la Commission a conclu ce qui suit. Le premier salarié a été exclu de l'unité de négociation parce qu'il a passé la majeure partie de son temps à faire un travail d'ouvrier, à l'exception de deux heures pendant lesquelles il a installé une porte. Le deuxième salarié a été inclus dans l'unité de négociation parce qu'il a passé l'essentiel de la journée en cause à utiliser des outils de charpenterie et à accomplir des tâches de charpenterie telles que faire des cadres de portes et ajuster des supports pour des auvents. Le troisième salarié, qui a passé l'essentiel de son temps à faire des cadres de portes et à couper du bois pour soutenir un éclairage extérieur, a également été inclus dans l'unité de négociation. Le quatrième salarié a été exclu en raison de la variété du travail accompli pendant la journée, ce qui laisse supposer qu'il était un ouvrier. Le cinquième salarié a été exclu car il n'a utilisé un marteau et une scie qu'occasionnellement, ce qui correspond exactement au métier d'ouvrier. Le sixième salarié, qui a également

day installing panels. The tenth employee was a supervisor who had assisted mostly with labourer's work and was excluded from the bargaining unit. The eleventh employee was excluded because he did odd jobs consistent with labourer's work. The twelfth employee built hoarding and repaired doors, clearly carpentry work which qualified him for the bargaining unit. The thirteenth employee was also included in the bargaining unit because he, too, had built hoarding, repaired doors and managed work on signs. He was not excluded on the basis that he was management given that he did not hire and fire, did not direct the daily operations of the project and acted merely as a working foreman. In the end, seven of the employees were included in the bargaining unit on the grounds that on the day the application for certification was filed they were engaged in carpentry work. However, an analysis of union membership evidence indicated insufficient support for certification and, therefore, the union's application was dismissed.

accompli différentes tâches, a lui aussi été considéré comme un ouvrier et a été exclu de l'unité de négociation. Le septième salarié, qui était un charpentier certifié ayant trente ans d'expérience, a passé la journée à installer des panneaux préisolés. Il a été inclus dans l'unité de négociation parce que son travail supposait une planification soignée du travail, la coupe et l'installation des panneaux. Les huitième et neuvième salariés ont également été inclus parce qu'eux aussi ont passé la journée en cause à installer des panneaux. Le dixième salarié était un responsable des travaux qui a aidé en faisant surtout du travail d'ouvrier; il a été exclu de l'unité de négociation. Le onzième salarié a été exclu parce qu'il a accompli des tâches variées correspondant au travail d'un ouvrier. Le douzième salarié a construit une palissade et réparé des portes, ce qui constitue clairement du travail de charpenterie qui ont permis de l'inclure dans l'unité de négociation. Le treizième salarié a également été inclus l'unité de négociation parce que lui aussi a construit une palissade, réparé des portes et géré le travail accompli pour les enseignes. Il n'a pas été exclu en raison de son statut de gestionnaire, étant donné qu'il ne faisait pas d'embauche ni de congédiement, il ne dirigeait pas les opérations quotidiennes du projet et a agi simplement à titre de conducteur de travaux. À la fin, sept des salariés ont été inclus dans l'unité de négociation en raison du fait que le jour où la demande de certification a été déposée, ils faisaient du travail de charpenterie. Cependant, l'analyse de la preuve relative à l'affiliation syndicale a révélé que l'appui au syndicat était insuffisant pour obtenir l'accréditation et, par conséquent, la demande du syndicat a été rejetée.

Board orders taking of a "most recent offer" vote in dispute between a university and its faculty association

St. Thomas University v. Faculty Association of the University of St. Thomas, IR-001-08, 25 January 2008

The employer university and the faculty association which represented university teachers were involved in collective bargaining. The employer asked the Labour and Employment Board to direct a "most recent offer" vote by which the Board could order faculty association members to vote on the employer's most recent offer. The faculty association raised objections and the employer withdrew its request. About a month later, the university made another request for a most recent offer vote. The faculty association contested this request on the grounds that the Act allows for just one such request and that the university had made that one request a month earlier. The issue for the Board was whether its jurisdiction to grant a request for a most recent offer vote had been exhausted.

The Labour and Employment Board decided that the first request for a most recent offer vote did not exhaust its jurisdiction to order such a vote on a second request. The first request had been withdrawn before the process had been

La Commission ordonne la tenue d'un vote sur l'« offre la plus récente » dans le cadre d'un différend opposant une université et son association des professeurs

St. Thomas University c. *Faculty Association of the University of St. Thomas*, IR-001-08, 25 janvier 2008

L'employeur, une université, et l'association qui représente les professeurs d'université étaient engagés dans une négociation collective. L'employeur a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'ordonner la tenue d'un vote sur l'« offre la plus récente », par lequel la Commission pourrait ordonner aux membres de l'association des professeurs de voter sur l'offre la plus récente de l'employeur. L'association des professeurs a soulevé des objections et l'employeur a retiré sa demande. Environ un mois plus tard, l'université a fait une autre demande pour la tenue d'un vote sur l'offre la plus récente. L'association des professeurs a contesté cette demande en se fondant sur le fait que la *Loi* n'autorise qu'une seule demande de cette nature et que l'université avait fait cette requête un mois auparavant. La Commission devait décider si sa compétence lui permettant d'accorder une demande pour la tenue d'un vote sur l'offre la plus récente avait été épuisée.

La Commission du travail et de l'emploi a décidé que la première demande pour la tenue d'un vote sur l'offre la plus récente n'a pas épuisé sa compétence pour ordonner un tel vote suite à une deuxième demande. La première demande

engaged, regardless that a file had been opened and a teleconference scheduled. Neither party had acted to its detriment nor had the faculty association been prejudiced. The Board referred the matter to its CEO for the taking of a most recent offer vote.

avait été retirée avant que le processus n'ait été entamé, indépendamment du fait qu'un dossier avait été ouvert et une téléconférence avait été prévue. Aucune des parties n'a agi à son désavantage et l'association des professeurs n'a pas subi de préjudice. La Commission a demandé que l'affaire soit renvoyée à sa cheffe administrative afin qu'un vote sur l'offre la plus récente ait lieu.

Board suspects employer involvement in obtaining employee statements opposing union

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2166 v. Primo Électrique Ltée (Shippagan N.B.) and Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc., IR-032-07; IR-042-07, 8 January 2008

The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2166, submitted an application for certification to the Labour and Employment Board in respect of the electricians who worked for the employer, Primo Électrique. The Board received four statements of desire to make representations from employees who were opposed to unionization. The statements of desire had been prepared and circulated by one Chiasson, a friend of the employer's owner. An issue arose as to the authenticity of the statements of desire.

The Board evaluated the evidence concerning the statements of desire and then concluded that they should all be dismissed. Chiasson claimed that he had been requested by one of the employees to assist him in objecting to the union's application for certification. However, it appeared that Chiasson had consulted with the owner's wife in order to contact one of the employees, and that he had lost custody of the statements and could not explain how they were circulated or how they eventually made their way to the Board. Moreover, all the statements were signed on the same day, although in testimony Chiasson indicated that he had spent several days obtaining the signatures. Further still, Chiasson could not explain how he had obtained the Canada Post receipt for the mailing of the statements of desire to the Board, nor could he explain why the accompanying letter had been signed by one of the employees. The Board suspected that Chiasson's efforts may have been supported or assisted by the employer or that the statements of desire may have been disclosed to the employer. Accordingly, the statements of desire had no probative value. In their absence there was sufficient proof of support to order that the union be certified as bargaining agent for the electricians employed by Primo Électrique.

La Commission soupçonne l'implication de l'employeur afin d'obtenir des déclarations de la part de salariés s'opposant au syndicat

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166 c. *Primo Électrique Ltée (Shippagan N.B.) et Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc.*, IR-032-07; IR-042-07, 8 janvier 2008

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166, a déposé auprès de la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation à l'égard des électriciens qui travaillaient pour l'employeur, Primo Électrique. La Commission a reçu quatre déclarations de désir de faire des observations de la part de salariés qui s'opposaient à la syndicalisation. Les déclarations de désir avaient été préparées et diffusées par un certain Chiasson, un ami du propriétaire de l'entreprise employeur. La question de l'authenticité des déclarations de désir a été soulevée.

La Commission a évalué la preuve concernant les déclarations de désir, puis a conclu qu'elles devaient être rejetées. Chiasson a prétendu qu'un des salariés lui avait demandé de l'aider à s'opposer à la demande d'accréditation du syndicat. Cependant, il semble que Chiasson avait consulté l'épouse du propriétaire afin de contacter un des salariés, qu'il avait perdu la garde des déclarations et qu'il ne pouvait expliquer comment elles avaient été distribuées ni comment elles s'étaient éventuellement retrouvées à la Commission. De plus, tous les déclarations avaient été signées le même jour, bien que dans son témoignage, Chiasson a affirmé qu'il avait passé plusieurs jours à faire signer les documents. De plus, Chiasson ne pouvait expliquer comment il avait obtenu le reçu de Postes Canada pour l'envoi des déclarations de désir à la Commission, ni pourquoi la lettre qui les accompagnait avait été signée par un des salariés. La Commission a soupçonné que les démarches de Chiasson avaient reçu l'appui ou l'aide de l'employeur ou que les déclarations de désir avaient été montrées à l'employeur. Par conséquent, les déclarations de désir n'avaient pas de valeur probante. En leur absence, la preuve des appuis au syndicat était suffisante pour ordonner que le syndicat soit accrédité en tant qu'agent négociateur pour les électriciens employés par Primo Électrique.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board grants unusual remedy by indicating its willingness to report non-compliance with prior decision

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission accorde une réparation inhabituelle, en affirmant sa volonté de faire rapport à l'Assemblée législative au sujet du non-respect d'une décision

to Legislative Assembly

The New Brunswick Teachers' Federation v. Her Majesty in right of the Province of New Brunswick as represented by Board of Management, PS-028-05 (No.2), 13 June 2007

In 1985 the Public Service Labour Relations Board, a predecessor to the current Labour and Employment Board, confirmed the content of Article 21.01 of the collective agreement between the New Brunswick Teachers' Federation and the employer Province of New Brunswick which said: "The Employer will make a reasonable effort to ensure that supply teachers are made available to replace absent teachers." In May 2006 the Board issued a decision in which it concluded that the employer had failed to respect the 1985 decision contrary to s. 19(1) of the *Public Service Labour Relations Act.* The employer appeared to recognize this shortcoming and, in June 2006, issued a memorandum which said that all school districts should "fully implement the Board's order which is to make a reasonable effort to replace all teachers with certified supply teachers, regardless of assignment or reason for absence." Nonetheless, in February 2007, the employer circulated another memo which indicated that an "absence" for the purposes of hiring a supply teacher did not include instances where a regular teacher was away to attend professional development seminars or work related meetings. The Teachers' Federation took the view that the latter memo placed a limitation on the former memo and amounted to a violation of the 1985 adjudication decision. The Federation referred the matter to the Labour and Employment Board seeking a remedy under s. 20(1) of the Act.

The Board observed that the Teachers' Federation had brought a unique reference for the unusual remedy under s. 20(1) of the Act which says that where an order under s. 19(1) has not been complied with, the Board may forward a copy of the decision and a report of the circumstances to its Minister who, in turn, must lay the report before the Legislative Assembly. In this case, the Board had made a decision in May 2006 which said the employer had failed to comply with s. 19(1) of the Act by not hiring replacement resource teachers on the premise that no teachers with this specialization were available. It was implicit in this order that the employer was required to take immediate steps to comply with the 1985 decision and make arrangements to replace absent teachers. The employer indicated in its first memo to school districts that it would comply, but then limited this compliance in its second memo. The Board concluded that this reversal amounted to a failure to comply with the 1985 decision, which was a violation of s. 19(1) of the Act. The Board granted the Teachers' Federation the

antérieure

Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick c. *Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, telle que représentée par le Conseil de gestion*, PS-028-05 (N° 2), 13 juin 2007

En 1985, la Commission des relations de travail dans les services publics, remplacée par l'actuelle Commission du travail et de l'emploi, a confirmé le contenu de l'article 21.01 de la convention collective entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick et l'employeur, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, qui dit : [traduction] « L'employeur fera un effort raisonnable afin de s'assurer que des enseignants suppléants soient disponibles pour remplacer les enseignants absents. » En mai 2006, la Commission a rendu une décision dans laquelle elle a conclu que l'employeur n'avait pas respecté la décision de 1985, en violation de l'art. 19(1) de la *Loi relatives aux relations de travail dans les services publics*. L'employeur a semblé reconnaître ce manquement et en juin 2006, il a émis une note de service qui disait que tous les districts scolaires devaient [traduction] « mettre l'ordonnance de la Commission intégralement en application, c'est-à-dire faire un effort raisonnable pour remplacer tous les enseignants par des enseignants suppléants certifiés, sans égard à l'affectation ou à la raison de l'absence ». Néanmoins, en février 2007, l'employeur a fait circuler une autre note de service qui indiquait qu'une « absence » aux fins de l'embauche d'un enseignant suppléant ne comprenait pas les cas où un enseignant régulier s'absentait pour participer à des séminaires de perfectionnement professionnel ou à des réunions en lien avec le travail. La Fédération des enseignants a considéré que la deuxième note de service apportait une limite à ce qui était affirmé dans la première note de service et constituait une violation de la décision d'arbitrage de 1985. La Fédération a demandé que l'affaire soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi afin d'obtenir une réparation en vertu de l'art. 20(1) de la *Loi*.

La Commission a fait remarquer que la Fédération des enseignants n'avait apporté qu'une seule référence au soutien de la réparation inhabituelle en vertu de l'art. 20(1) de la *Loi*, qui prévoit que lorsqu'une ordonnance rendue en vertu de l'art. 19(1) n'a pas été respectée, la Commission peut envoyer une copie de la décision et un rapport sur les circonstances au Ministre qui, en retour, peut déposer le rapport à l'Assemblée législative. Dans la présente affaire, la Commission avait rendue une décision en mai 2006 qui affirmait que l'employeur ne s'était pas conformé aux dispositions de l'art. 19(1) de la *Loi* en n'embauchant pas d'orthopédagogues parce qu'aucun enseignant ayant cette spécialisation n'était disponible. Cette ordonnance exigeait implicitement que l'employeur fasse les démarches immédiates afin de respecter la décision de 1985 et qu'il prenne des dispositions afin de remplacer les enseignants absents. L'employeur a mentionné dans sa première note de service aux districts scolaires qu'il respecterait l'ordonnance, mais il a par la suite limité la portée du respect de

remedy it sought under s. 20(1) for this violation of the Act and said it would forward a report to its Minister to be brought to the Legislative Assembly unless the parties were able to successfully resolve the issue.

l'ordonnance dans sa deuxième note de service. La Commission a conclu que ce revirement constituait un défaut de se conformer à la décision de 1985, ce qui violait l'art. 19(1) de la *Loi*. La Commission a accordé à la Fédération des enseignants la réparation qu'elle demandait en vertu de l'art. 20(1) pour cette violation de la *Loi* et a déclaré qu'elle enverrait un rapport au ministre afin qu'il le présente à l'Assemblée législative, à moins que les parties n'en arrivent à résoudre le conflit.

PENSION BENEFITS ACT

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

Board unwilling to grant employer additional time to fully fund pension plans

Fraser Papers Inc. v. Superintendent of Pensions, PA-008-06, PA-009-06, 13 April 2007

The employer, a forest products company, administered two pension plans, one for salaried employees and one for hourly employees. Under the *Pension Benefits Act* and its *Regulations*, the administrator of a pension plan is required to have the plan valued by an actuary every three years. The valuation process requires that an actuary perform a solvency valuation to determine if there is a solvency deficiency. Where there is a solvency deficiency, this is to be liquidated over a period of five years by means of special payments, although the Superintendent of Pensions has the authority to reduce the amount of these special payments and thereby increase the length of the amortization period. The employer received actuarial valuation reports with a review date of December 31, 2004 which indicated that both its pension plans had significant solvency deficiencies. The employer applied to the Superintendent for permission to reduce the amount of special payments to both pension plans, but the Superintendent denied this request first, because of perceived significant opposition by pension plan members and, second, because of the perceived risk that an employer engaged in the economically uncertain forest products industry might not be able to meet its pension funding requirements over the long term. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board pursuant to s. 73(1) of the Pension Benefits Act, noting that its financial position was amongst the best in the forestry industry.

In matters of pension review, the Board does not act in its capacity as an appeals tribunal. Rather, the legislation designates the Board as an adjudicative tribunal with a "de novo" jurisdiction to decide all questions of fact and law. So, where a party is dissatisfied with a decision of the Superintendent, that party may refer the matter to the Board which will adjudicate the issue anew without the need to give deference to the decision of the Superintendent.

La Commission refuse d'accorder plus de temps à l'employeur pour financer intégralement des régimes de pension

Fraser Papers Inc. c. *Surintendante des pensions*, PA-008-06, PA-009-06, 13 avril 2007

L'employeur, une entreprise de produits forestiers, administrait deux régimes de pension, un pour les travailleurs salariés et un pour les salariés horaires. Conformément à la *Loi sur les prestations de pension* et à ses règlements, l'administrateur d'un régime de pension doit faire évaluer le régime par un actuaire tous les trois ans. Le processus d'évaluation exige qu'un actuaire fasse une évaluation de la solvabilité afin de déterminer s'il y a un déficit de solvabilité. Lorsqu'il y a un déficit de solvabilité, il doit être amorti sur une période de cinq ans au moyen de paiements spéciaux, bien que la surintendante des pensions a le pouvoir de réduire le montant de ces paiements spéciaux ce qui, par conséquent, a pour effet d'augmenter la durée de la période d'amortissement. L'employeur a reçu les rapports d'évaluation actuarielle, avec une date de révision du 31 décembre 2004, ce qui signifiait que ses deux régimes de pension présentaient de sérieux déficits de solvabilité. L'employeur a demandé à la surintendante la permission de réduire le montant des paiements spéciaux pour les deux régimes de pension, mais la surintendante a rejeté cette demande, premièrement en raison de l'importante opposition perçue chez les participants aux régimes, et deuxièmement, en raison du risque perçu qu'un employeur œuvrant dans l'industrie des produits forestiers, qui présente des incertitudes au plan économique, ne puisse pas à long terme répondre aux exigences en matière de financement des régimes de pension. L'employeur a demandé que l'affaire soit renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi, en vertu de l'art. 73(1) de la *Loi sur les prestations de pension*, soulignant le fait que sa situation financière était une des meilleures de l'industrie forestière.

En matière de révision de pension, la Commission n'agit pas en sa qualité de tribunal d'appel. La *Loi* désigne plutôt la Commission comme un tribunal d'arbitrage ayant une compétence « de novo » pour décider de toutes questions de fait et de droit. Ainsi, lorsqu'une partie n'est pas satisfaite d'une décision rendue par la surintendante, cette partie peut demander que l'affaire soit renvoyée devant la Commission, qui jugera de nouveau l'affaire, sans qu'elle ait à faire preuve

Nonetheless, in this case, the Board was of the opinion that the decision of the Superintendent should be affirmed, but for different reasons. The Superintendent had failed to accord fairness by failing to establish an evidentiary basis for her decisions. Nonetheless, the evidence before the Board confirmed plan member opposition, the difficult forest industry environment, various weaknesses in the employer's financial situation, the size of the pension plan solvency deficiencies and the fact that a failure to grant an extension for special payments would not adversely affect job security. All of these factors indicated that the decision of the Superintendent should be affirmed.

de déférence pour la décision de la surintendante. Néanmoins, dans la présente affaire, la Commission considérait que la décision de la surintendante devrait être confirmée, mais pour des raisons différentes. La surintendante avait omis de se conformer aux principes d'équité en ne faisant pas reposer ses décisions sur des éléments de preuve. Néanmoins, la preuve déposée devant la Commission a confirmé l'opposition des participants aux régimes, l'environnement difficile dans lequel évolue l'industrie forestière, différentes faiblesses dans la situation financière de l'employeur, l'ampleur des déficits de solvabilité et le fait que le refus d'accorder une prolongation des paiements spéciaux n'aurait pas d'effet défavorable sur la sécurité d'emploi. Tous ces facteurs ont démontré que la décision de la surintendante devait être confirmée.

HUMAN RIGHTS ACT

Board orders employee to pay $15,000 to fellow employee as compensation for sexual harassment

Ewart v. Kilburn, HR-005-06, 23 August 2007

In August 2003 the complainant began work as a "Residence Life Coordinator" at the Saint John campus of the University of New Brunswick. His job required that he live on campus in a university residence. The respondent, who had worked for the university for some ten to twelve years, was a "Residence Academic Leader" who lived in a different residence. The complainant was required to work with the respondent. After a few months, the complainant began to receive invitations from the respondent for things like dinner, movies, shopping and travel together. The complainant informed the respondent that these invitations made him uncomfortable but the respondent persisted. In June 2004 the complainant and the respondent were required to attend a work-related conference in Montréal where they shared a hotel room out of budgetary concerns. During the night the complainant awoke to find that he was being sexually assaulted by the respondent. In December 2004 the complainant filed a sexual harassment complaint with the New Brunswick Human Rights Commission which complaint was referred to the Labour and Employment Board in its capacity as a Board of Inquiry under the Human Rights Act. The respondent, who was convicted of sexual assault by a Québec court, did not appear at the hearing before the Board.

The Board concluded that it could proceed with the hearing in the absence of the respondent because he had received notice of the proceedings and simply chose not to attend. It observed that s. 3(1) of the *Human Rights Act* prohibits discrimination in the employment relationship on the basis of sex, and that s. 7.1(2) of the Act prohibits sexual harassment by an employer or "person employed by the employer." Sexual harassment is defined to include blatant behavior like leering, grabbing and sexual assault, or more subtle forms like sexual innuendo, and propositions for dates or sexual

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission ordonne à un salarié de payer 15 000 $ à un collègue de travail à titre d'indemnisation pour harcèlement sexuel

Ewart c. *Kilburn*, HR-005-06, 23 août 2007

En août 2003, le plaignant a commencé à travailler en tant que « coordonateur de la vie en résidence » au campus de Saint-Jean de l'Université du Nouveau-Brunswick. Son emploi exigeait qu'il vive sur le campus, dans une résidence universitaire. L'intimé, qui travaillait pour l'université depuis environ dix à douze ans, était un « chef d'étude en résidence » et vivait dans une autre résidence. Le plaignant devait travailler avec l'intimé. Après quelques mois, le plaignant a commencé à recevoir des invitations de la part de l'intimé, telles que souper, aller au cinéma, magasiner et voyager ensemble. Le plaignant a informé l'intimé que ces invitations le mettaient mal à l'aise mais l'intimé a continué. En juin 2004, le plaignant et l'intimé ont dû aller à Montréal pour participer à une conférence en lien avec leur travail; ils ont partagé la même chambre d'hôtel pour des raisons d'économies. Pendant la nuit, le plaignant s'est réveillé pour constater que l'intimé était en train de l'agresser sexuellement. En décembre 2004, le plaignant a déposé une plainte pour harcèlement sexuel auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick; cette plainte a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi en sa qualité de commission d'enquête aux fins de la *Loi sur les droits de la personne*. L'intimé, qui avait été reconnu coupable d'agression sexuelle par un tribunal du Québec, ne s'est pas présenté à l'audition devant la Commission.

La Commission a conclu qu'elle pouvait continuer l'audition en l'absence de l'intimé parce qu'il avait été avisé de la tenue de l'audition et qu'il avait tout simplement choisi de ne pas être présent. Elle a fait remarquer que l'art. 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans la relation d'emploi, et que l'art. 7.1(2) de la *Loi* interdit le harcèlement sexuel par un employeur ou une « personne employée par l'employeur ». La définition du harcèlement sexuel comprend un comportement flagrant tel que des regards concupiscents, des attouchements ou une

favours. The behavior must be unwelcome, be of a sexual nature, and have a detrimental effect on the work environment. A complainant must prove that a respondent knew or ought reasonably to have known of the unwelcome nature of the conduct or comment in question. Factors like the character of the allegations, the intensity of the conduct or comment, and the recurrence of unwelcome acts or gestures should be taken into account. In the case at hand the complainant had been subjected to months of inappropriate actions and comments by the respondent, a fellow employee, which culminated in the sexual assault in Montréal. The Board concluded that the complainant had been subjected to discrimination on the basis of sex or sexual harassment contrary to sections 3(1) and 7.1(2) of the Act. As for remedy, after noting that the complainant was vulnerable as a new employee and that the acts of harassment had taken place frequently over a nine month period, the Board ordered the respondent to pay general damages of $15,000 to the complainant under s. 20(6.2)(f) of the *Human Rights Act* as compensation for mental anguish, as well as loss of dignity and self respect.

Board orders employer to pay employee $2,000 as compensation for sexual harassment by supervisor

Steeves v. Woody's Place, O'Brien's Pub/RPK Inc. and Johnson, HR-005-07, 16 October 2007

In November 2002, the complainant began work in one of the bars owned by the employer in the Moncton area. Over a period of 2.5 years, the complainant was subjected to inappropriate comments by a supervisor regarding her breasts, underwear, the possibility of hidden tattoos and the relationship with her boyfriend. In May 2005, the supervisor touched the complainant on or near the buttocks, and she resolved to leave her job. It was at this time that the complainant first brought to the employer's attention the history of her dealings with the supervisor. The employer immediately suspended the supervisor and requested the complainant to stay in her job with the assurance that she would have limited contact with the supervisor. The complainant declined this invitation. The supervisor never returned to work. The employer voluntarily arranged for its staff to undergo a training session on sexual harassment issues. The complainant filed a sexual harassment complaint with the Human Rights Commission pursuant to sections 3(1) and 7.1(2) of the *Human Rights Act*. The matter came to the Labour and Employment Board in its capacity as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*.

The issues for the Board were whether the supervisor had discriminated against the complainant on the prohibited ground of sex and, if so, what remedy should be given. The

agression sexuelle, ou des formes plus subtiles telles que des insinuations d'ordre sexuel et des propositions de sorties ou de faveurs sexuelles. Le comportement doit être importun, être de nature sexuelle et avoir un effet nuisible sur le milieu de travail. Un plaignant doit prouver qu'un intimé reconnaissait ou aurait raisonnablement dû reconnaître la nature importune de la conduite ou du commentaire en question. Des facteurs tels que le caractère des allégations, l'intensité de la conduite ou du commentaire et la répétition d'actes ou de gestes importuns, doivent être pris en considération. Dans la présente affaire, l'intimé, un collègue de travail, avait fait subir pendant des mois au plaignant des actions et des commentaires inopportuns, qui ont abouti à l'agression sexuelle à Montréal. La Commission a conclu que le plaignant avait subi de la discrimination fondée sur le sexe ou du harcèlement sexuel, en violation des articles 3(1) et 7.1(2) de la *Loi*. À titre de réparation, après avoir souligné le fait que le plaignant, en tant que nouveau salarié, était vulnérable et que les actes de harcèlement avaient eu lieu fréquemment sur une période de neuf mois, la Commission a ordonné à l'intimé de payer au plaignant des dommages généraux de 15 000 $, conformément à l'art. 20(6.2)*f*) de la *Loi sur les droits de la personne*, à titre d'indemnisation pour l'angoisse, ainsi que la perte de dignité et d'amour propre.

La Commission ordonne à l'employeur de payer à la salariée 2 000 $ à titre d'indemnisation pour harcèlement sexuel par son superviseur

Steeves c. *Woody's Place, O'Brien's Pub/RPK Inc. et Johnson*, HR-005-07, 16 octobre 2007

En novembre 2002, la plaignante a commencé à travailler dans un des bars appartenant à l'employeur dans la région de Moncton. Pendant une période de deux ans et demi, la plaignante a subi des remarques inappropriées de la part d'un superviseur au sujet de ses seins, de ses sous-vêtements, de la possibilité de tatouages cachés et de sa relation avec son petit ami. En mai 2005, le superviseur a touché la plaignante sur ou près des fesses, et elle a décidé de quitter son emploi. C'est à ce moment que la plaignante a pour la première fois attiré l'attention de l'employeur sur l'histoire de ses relations avec le superviseur. L'employeur a immédiatement suspendu le superviseur et demandé à la plaignante de ne pas quitter son emploi, en lui promettant qu'elle aurait des contacts limités avec le superviseur. La plaignante a décliné cette invitation. Le superviseur n'est jamais retourné travailler. L'employeur a volontairement fait le nécessaire pour que son personnel suive une formation sur les questions de harcèlement sexuel. La plaignante a déposé une plainte pour harcèlement sexuel auprès de la Commission des droits de la personne en vertu des articles 3(1) et 7.1(2) de la *Loi sur les droits de la personne*. L'affaire a été entendue par la Commission du travail et de l'emploi en sa qualité de commission d'enquête aux fins de la *Loi sur les droits de la personne*.

La Commission devait statuer sur les questions de savoir si le superviseur avait fait à l'encontre de la plaignante de la discrimination fondée sur le sexe, ce qui est un motif défendu

Board recognized that sexual harassment could be blatant or subtle, and that it could be manifested in a wide variety of conduct and comments. An assessment of sexual harassment should take into account factors like the nature of the allegations, the intensity of the conduct or comments, and any recurrence of unwelcome acts or gestures. In this case, the complainant had been subjected to several inappropriate and uninvited remarks of a sexual nature by the supervisor, as well as the incident of inappropriate touching. As for remedy, factors like the nature and degree of the sexual harassment, as well as the age of the complainant and the impact of the harassment on her should be taken into account. Here, the complainant was a young woman working in an industry where it is acknowledged that inappropriate behavior exists. However, she was a capable person who did not appear to be vulnerable. She had delayed bringing the history of the supervisor's behavior to the employer's attention and, when she did, the employer responded immediately and commendably. In these circumstances, the employer was ordered to pay general damages of $2,000 to the complainant as compensation for sexual harassment by the supervisor.

et, dans l'affirmative, quelle était la réparation à accorder. La Commission a reconnu que le harcèlement sexuel pouvait être flagrant ou subtil et qu'il pouvait se manifester par une grande variété de conduites et de commentaires. L'évaluation d'un cas de harcèlement sexuel doit prendre en compte des facteurs tels que la nature des allégations, l'intensité de la conduite ou des commentaires et toute répétition d'actes ou de gestes importuns. Dans la présente affaire, outre l'incident de l'attouchement inopportun, la plaignante avait subi plusieurs remarques inopportunes et non sollicitées de nature sexuelle de la part du superviseur. Quant à la réparation, des facteurs tels que la nature et le degré de harcèlement sexuel, ainsi que l'âge de la plaignante et les conséquences du harcèlement pour elle, doivent être pris en compte. Dans ce cas-ci, la plaignante était une jeune femme travaillant dans une industrie où il est reconnu que des comportements inopportuns y existent. Cependant, elle était une personne compétente qui ne semblait pas être vulnérable. Elle avait retardé le moment d'informer l'employeur au sujet de l'histoire du comportement du superviseur et, lorsqu'elle l'a fait, l'employeur a réagi immédiatement et d'une manière louable. Dans ces circonstances, la Commission a ordonné à l'employeur de payer à la plaignante des dommages généraux de 2 000 $ à titre de réparation pour le harcèlement sexuel de la part du superviseur.

Board finds that employer's executive director did not make racial slur

Sock v. Legal Aid New Brunswick, HR-003-07, 7 January 2008

The complainant was a lawyer of Mi'kmaq ancestry who was a member of the Elsipogtog Band near Richibucto. Following her admittance to the provincial bar in 1998, the complainant worked for the respondent employer, Legal Aid New Brunswick, as Aboriginal Duty Counsel in Richibucto Provincial Court where she served aboriginal people in their mother tongue. The complainant, who proved to be a hardworking and capable counsel, was granted pregnancy leave in January 2003. In the spring of 2004, the complainant and the employer entered into a one year employment contract in respect of which differences in interpretation arose as to the clients to be served. The matter came to a head in May 2004 when private practicing lawyers withdrew their services to Legal Aid clients, something that significantly increased the work load on full-time legal aid lawyers. The complainant doubted her contractual obligation to perform increased duties without additional compensation and made it clear that she felt bound to assist only aboriginal offenders. The employer began to receive comments about the complainant's performance as duty counsel from judges and court staff. In the fall of 2004, the complainant and the employer's executive director held a luncheon meeting, also attended by another Legal Aid employee. According to the complainant the executive director indicated that a judge had referred to her as a "lazy Indian". The executive director disputed this recollection. He said that had informed the complainant that a judge had said that after the complainant represented an aboriginal offender "She just sits there" and

La Commission conclut que le directeur général de l'employeur n'a pas fait d'insulte à caractère racial

Sock c. *Aide juridique du Nouveau-Brunswick*, HR-003-07, 7 janvier 2008

La plaignante était une avocate de descendance Mi'kmaq, membre de la bande Elsipogtog, près de Richibucto. Après avoir été admise au barreau provincial en 1998, la plaignante a travaillé pour l'employeur intimé, l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick, en tant qu'avocate de garde autochtone à la Cour provinciale de Richibucto, où elle offrait des services aux Autochtones dans leur langue maternelle. La plaignante, qui a démontré qu'elle était une avocate travaillante et compétente, a obtenu un congé de maternité en janvier 2003. Au printemps 2004, la plaignante et l'employeur ont conclu un contrat de travail d'une durée d'un an, qui a soulevé des différences d'interprétation au sujet des clients à qui offrir des services. L'affaire a atteint son paroxysme en mai 2004, lorsque des avocats de pratique privée ont cessé d'offrir leurs services aux clients de l'Aide juridique, ce qui a considérablement augmenté la charge de travail des avocats à temps plein de l'Aide juridique. La plaignante doutait du fait que son obligation contractuelle l'obligeait à accomplir plus de travail sans compensation additionnelle et a clairement signifié qu'elle se sentait obligée d'aider les contrevenants autochtones seulement. L'employeur a commencé à recevoir de la part des juges et du personnel judiciaire des commentaires concernant le rendement de la plaignante en tant qu'avocate de garde. À l'automne 2004, la plaignante et le directeur général de l'employeur ont tenu une rencontre pendant l'heure du dîner, à laquelle un autre employé de l'Aide juridique a également participé. Selon la plaignante, le directeur général a signalé le

that the executive director had continued by saying "I don't want stuff like 'lazy Indian' starting in this organization." The complainant became upset and resigned. She filed with the New Brunswick Human Rights Commission a complaint of discrimination on the basis of race and ancestry contrary to s. 3 of the *Human Rights Act*. The Labour and Employment Board was appointed as a Board of Inquiry under the Act to hold a hearing into the matter.

fait qu'un juge avait parlé d'elle en la traitant d'« Indienne paresseuse ». Le directeur général a contesté ce souvenir. Il a dit qu'il avait informé la plaignante qu'un juge avait dit : « Elle se contente de rester assise » après que la plaignante ait représenté un contrevenant autochtone, et que le directeur général avait enchaîné en disant : « Je ne veux pas que des histoires dans le genre "Indienne paresseuse" commencent dans cette organisation. » La plaignante est devenue bouleversée et elle a démissionné. Elle a déposé auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick une plainte pour discrimination fondée sur la race et l'ascendance, en violation de l'art. 3 de la *Loi sur les droits de la personne*. La Commission du travail et de l'emploi a été désignée à titre de commission d'enquête aux fins de la *Loi* afin d'entendre cette affaire.

The Board determined on corroborated evidence that at the luncheon meeting the employer's executive director had related to the complainant observations by court officials about her performance and had gone on to remark that "I don't want stuff like 'lazy Indian' starting in this organization." While there may have been a more appropriate utterance with which the executive director could have expressed his concerns, he did not direct this comment towards the complainant and it did not amount to a racial slur. Moreover, as the complainant acknowledged, there was no history of discriminatory actions by the executive director, who had always been supportive. The complaint was dismissed.

Sur la foi d'une preuve corroborée, la Commission a conclu que lors de la rencontre pendant l'heure du dîner, le directeur général de l'employeur avait relaté à la plaignante les commentaires faits par des membres du personnel judiciaire au sujet de son rendement et qu'il avait continué en faisant la remarque : « Je ne veux pas que des histoires dans le genre "Indienne paresseuse" commencent dans cette organisation. » Bien que le directeur général aurait pu choisir une expression plus appropriée pour faire part de ses inquiétudes, il n'a pas adressé ce commentaire à la plaignante et cela n'a pas constitué une insulte à caractère racial. De plus, comme la plaignante l'a reconnu, il n'y avait aucun antécédent d'actions discriminatoires de la part du directeur général, qui l'avait toujours soutenue. La plainte a été rejetée.

VIII

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there was one Board decision which gave rise to an application for judicial review before the New Brunswick Court of Queen's Bench.

Court of Queen's Bench upholds Board's decision on employer's obligation to fund pension plans

Fraser Papers Inc. v. Superintendent of Pensions; Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 29 and 60; and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2450, FM/28/07, 5 September 2007

Complaint and Board Decision: The applicant, a manufacturer of specialized paper products, learned by the end of 2004 that two of its pension funds were in deficit positions because of a sharp decline in long term interest rates. The applicant sought permission from the Superintendent of Pensions to extend the amortization period under which it was required to liquidate these deficits. The Superintendent rejected this request on the basis that there was significant opposition from pension plan members and because the applicant was involved in an industry which operated in a challenging environment where there was a possibility of failure and consequent risk that pension obligations would not be met over a longer amortization period. The Superintendent's decision was referred to the Labour and Employment Board which listed the criteria which the Superintendent ought to have taken into account and then affirmed the Superintendent's decision after applying the criteria to the established facts.

Application for Judicial Review: The employer brought an application for judicial review to the New Brunswick Court of Queen's Bench asserting that the Labour and Employment Board had exceeded its jurisdiction and violated the principles of fairness and natural justice by basing its decision on erroneous findings of fact not supported by the evidence and by failing to take into account all the applicable criteria.

Court Decisions: The Court of Queen's Bench (per Clendening J.) dismissed the application for judicial view. The court first determined that the appropriate standard of review was that of patent unreasonableness. This determination was based on a pragmatic and functional approach which took into account four contextual factors. First, the *Pension Benefits Act* contains a full privative clause which gives the Board exclusive jurisdiction to determine all questions that come before it and protects the Board's

VIII

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de la période visée par le présent rapport, une seule décision de la Commission a donné lieu à une demande de révision judiciaire devant la Cour du Banc de la reine du Nouveau-Brunswick.

La Cour du Banc de la reine maintient la décision de la Commission à propos de l'obligation de l'employeur de financer des régimes de pension

Fraser Papers Inc. c. *Surintendante des pensions; Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 29 et 60; et Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2450*, FM/28/07, 5 septembre 2007

La plainte et la décision de la Commission : Le requérant, un manufacturier de produits spécialisés de papier, a appris à la fin de 2004 que deux de ses caisses de retraite étaient en situation de déficit en raison d'une baisse soudaine des taux d'intérêt à long terme. Le requérant a demandé à la surintendante des pensions la permission de prolonger la période d'amortissement pendant laquelle il devait éliminer ces déficits. La surintendante a rejeté cette demande en se fondant sur le fait que les participants aux régimes de pension s'y opposaient de façon significative, et parce que le requérant œuvrait dans une industrie dont les activités se déroulaient dans un contexte de défis présentant un risque d'échec et, par conséquent, un risque que les obligations relatives aux pensions ne soient pas respectées sur une plus longue période d'amortissement. La décision de la surintendante a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi qui a dressé la liste des critères que la surintendante aurait dû prendre en compte, puis a confirmé la décision de la surintendante après avoir appliquer les critères aux faits démontrés.

La demande de révision judiciaire : L'employeur a déposé une demande de révision judiciaire devant la Cour du Banc de la reine du Nouveau-Brunswick, affirmant que la Commission du travail et de l'emploi avait excédé sa juridiction et violé les principes d'équité et de justice naturelle en fondant sa décision sur des conclusions de faits erronées et qui ne reposaient pas sur la preuve, et en omettant de prendre en compte tous les critères applicables.

Les décisions de la Cour : La Cour du Banc de la reine (J. Clendening) a rejeté la demande de révision judiciaire. La Cour a d'abord souligné que la norme appropriée pour réviser une décision était son caractère manifestement déraisonnable. Cette conclusion était fondée sur une approche pragmatique et fonctionnelle qui a pris en compte quatre facteurs contextuels. Premièrement, la *Loi sur les prestations de pension* contient une clause privative complète donnant à la Commission la compétence exclusive de décider

decisions against review except on the grounds of an excess of jurisdiction or a denial of natural justice. This suggests judicial deference for the Board's decisions. Second, the Superintendent and the Board have no special expertise in interpreting the *Pension Benefits Act*. Third, the purpose of the legislation is to protect the public interest by vesting the Superintendent and the Board with broad discretionary powers to balance the relevant interests. Fourth, the question in issue was almost solely factual in nature. An appreciation of these contextual factors indicated that the standard of review was patent unreasonableness. In this case, the Board in upholding the Superintendent's decision did not act in a patently unreasonable manner given that it did not misapprehend the evidence or make any egregious misstatement of fact. The decision of the Board was upheld.

de toutes questions qui lui sont soumises et mettant les décisions de la Commission à l'abri d'une révision, sauf pour des motifs d'excès de juridiction ou de déni de justice naturelle. Ceci indique une déférence judiciaire pour les décisions de la Commission. Deuxièmement, la surintendante et la Commission n'ont pas d'expertise particulière pour interpréter la *Loi sur les prestations de pension*. Troisièmement, l'objet de la loi est de protéger l'intérêt public en investissant la surintendante et la Commission de pouvoirs discrétionnaires larges afin d'équilibrer les intérêts pertinents. Quatrièmement, la question en jeu était presque uniquement de nature factuelle. Une appréciation de ces facteurs contextuels a indiqué que la norme pour la révision était le caractère manifestement déraisonnable de la décision. Dans la présente affaire, en maintenant la décision de la surintendante, la Commission n'a pas agi de manière manifestement déraisonnable, considérant qu'elle n'a pas mal interprété la preuve ni fait de grossière erreur de fait. La décision de la Commission a été maintenue.

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, 2007 - March 31, 2008/1 avril 2007 au 31 mars 2008

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	8	25	33	23	3	3	29	4
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	1	1	--	--	--	--	1
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	--	3	3	1	2	--	3	--
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	7	8	6	--	1	7	1
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	1	--	1	--	--	--	--	1
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	1	1	2	1	--	--	1	1
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	5	3	8	3	1	--	4	4

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

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	1	--	1	1	--	--	1	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	7	8	15	3	--	8	11	4
Referral of a Complaint by the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	1	4	5	--	1	4	5	--
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une distribution des tâches	1	1	2	--	--	1	1	1
Application for Accreditation/demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	2	2	1	--	1	2	--
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	**26**	**55**	**81**	**39**	**7**	**18**	**64**	**17**

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

April 1, 2007-March 31, 2008/1 avril 2007 au 31 mars 2008

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

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

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliation Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 17/Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Reconsideration (s. 23) /Demande de reconsidération (art. 23)	3	--	3	1	1	1	3	--
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	2	2	2	--	--	2	--
Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	1	1	1	--	--	1	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	**5**	**16**	**21**	**11**	**1**	**5**	**17**	**4**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2007- March 31, 2008/1 avril 2007 au 31 mars 2008

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Settled/ Réglée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	13	20	33	11	9	--	4	1	25	8
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	--	4	4	3	1	--	--	--	4	--
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	1	1	2	--	1	--	--	--	1	1
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	2	3	5	1	1	--	--	2	4	1
TOTALS	**16**	**28**	**44**	**15**	**12**	**--**	**4**	**3**	**34**	**10**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2007 - March 31, 2008/1 avril 2007 au 31 mars 2008

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modify	Remitted back for further Investigation/ Renvoyer pour Complément d'enquête	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2)	4	1	5	3	--	--	--	--	3	2
Request for Show Cause Hearing, s. 77.1/Demande d'audition de justification (art. 77.1)	--	2	2	--	--	--	--	--	--	2
TOTALS	**4**	**3**	**7**	**3**	**--**	**--**	**--**	**--**	**3**	**4**

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2007 - March 31, 2008/1 avril 2007 au 31 mars 2008

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	8	5	13	2	1	2	2	7	6
TOTALS	**8**	**5**	**13**	**2**	**1**	**2**	**2**	**7**	**6**