



2011-2012
Annual Report
Labour and
Employment Board

2011-2012
Rapport annuel
Commission du travail
et de l'emploi

**Report covering the fiscal year
April 1, 2011 – March 31, 2012**

Published by:

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

October 2012

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-684-5

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

**Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2011 au 31 mars 2012**

Publié par:

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

Octobre 2012

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-684-5

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick



2011-2012
Annual Report

Labour and
Employment Board

2011-2012
Rapport annuel

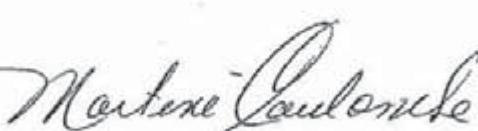
Commission du travail
et de l'emploi

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

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2011 to March 31, 2012.

Respectfully submitted,



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

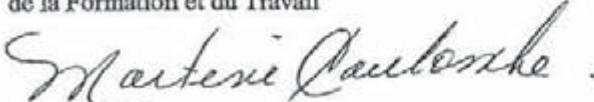
À l'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Plaïse à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

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

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



Martine Coulombe

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

Sir:

I have the honour to submit the Seventeenth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2011 to March 31, 2012 as required by Section 14 of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,



Robert D. Breen, Q.C.
Chairperson

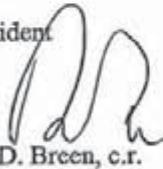
À l'honorable Martine Coulombe
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la
Formation et du Travail

Madame la Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le dix-septième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, conformément à l'article 14 de la *loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

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

Le Président



Robert D. Breen, c.r.

TABLE OF CONTENTS

I.	Introduction	5
II.	Mission Statement	8
III.	Message from the Chairperson.	9
IV.	Composition of the Board.....	11
V.	Organizational Chart	12
VI.	Administration and Budget	13
VII.	Summary of Sample Cases.....	17
VIII.	Summary Tables of Matters dealt with, by statute.....	30

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction.....	5
II.	Énoncé de mission.....	8
III.	Message du président.....	9
IV.	Composition de la Commission	11
V.	Organigramme	12
VI.	Administration et Budget ...	13
VII.	Sommaires d'exemples de causes	17
VIII.	Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi	30

INTRODUCTION

The following general comments are intended to provide the reader an understanding of the role and responsibilities of the Labour and Employment Board.

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. Since December 2001, the Board is responsible for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*, and in July 2008, the Board was given responsibility over a complaints procedure in the *Public Interest Disclosure Act*. Since May 2009, the Board is also responsible for the administration of the *Essential Services in Nursing Homes Act*, and since April 2010, it is responsible for appointing arbitrators pursuant to the *Pay Equity Act, 2009*.

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

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En vertu de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, la Commission administre un plan de services essentiels semblable à celui qui est décrit dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, laquelle régit les employés des foyers de soins du secteur privé, y exclut les infirmières et les infirmiers autorisés.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les 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

overtime wage rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Similarly, the Labour and Employment Board has jurisdiction to hear appeals by either employees or employers who feel that the Superintendent of Pensions under the *Pension Benefits Act* made an improper decision relating to the administration or supervision of their retirement /pension programs.

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

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

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

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

minimales qui sont applicables à des liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, l'indemnité de congés payés, les congés fériés payés, les congés de maternité et les congés pour prendre soin des enfants. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des employés et des employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans l'administration ou la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

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

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

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

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

II

MISSION STATEMENT

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

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

II

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les neuf lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Appliquer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soin* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées et en rendant des décisions écrites.
- ✓ Appliquer équitablement et de façon impartiale les modalités d'appel des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des auditions formelles et en rendant des décisions écrites.
- ✓ Agir comme commission d'enquête à la demande du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail en réponse aux plaintes en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.
- ✓ Appliquer le processus de plaintes en matière de représailles formulées conformément à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* et, le cas échéant, nommer des arbitres pour tenir des auditions et rendre des décisions par écrit.
- ✓ Nommer des arbitres, en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, pour trancher les questions en litige rattachées à la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur public.
- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 17th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2011 to March 31, 2012.

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

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 118, down from the previous year. Many of these matters were resolved with the assistance of the executive staff, with the oversight of the Board. Those that were not so resolved were scheduled for determination by the Board, resulting in 69 days of hearing. The Board's system of pre-hearing conferences has continued to result in a full resolution of many matters, and the limitation of the number of issues to be determined in others.

During the year the Board disposed of a total of 133 matters. In so doing there were 44 written decisions released by the Board.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, where the Board, in addition to its adjudicative function, is charged with authority for collective bargaining, designations, deadlocks, strikes and lockouts, the Board entertained a number of requests, including the appointment of four Conciliation Officers and one Conciliation Board under the *Act*.

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

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 17^e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 118, soit une baisse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions par la Commission, pour un total de 69 jours d'audition. Le système de la Commission de conférences préparatoires a encore permis de régler intégralement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 133 cas, dont 44 ont donné lieu à des décisions écrites.

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

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

considered. However, in any matter in which a party specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will normally accede to the request.

The Board in all cases seeks to ensure that the use of its pre-hearing resolution processes are maximized, hearing days are kept to a minimum, hearings are conducted in a balanced and efficient manner, and decisions are issued in a timely way.

The Board, in the fall of 2011, held its Annual Meeting in Fredericton of the whole Board, giving all members an opportunity to address new and outstanding issues that regularly arise before the Board, and to hear updates on the Board's ongoing initiatives, including the case management system, the Board's ongoing emphasis on labour resolution processes, and a discussion on the Board caseload and budget.

In addition to its ongoing Consultation Committees, the Board has established an Advisory Committee comprised of legal representatives on behalf of management and labour. The mandate of this Committee, expected to meet with the Board Chair and the Board's Legal Officer yearly, is to act as a resource to and from the Board regarding (1) Board practices; (2) Board Policies and Rules; and (3) Board Practice Directives.

The current representatives on the Committee are as follows:

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

As Chair, I remain active as a speaker and guest lecturer in law courses, as well as taking a leadership role in National Labour Board and Regional Adjudicative Board Conferences.

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

Robert D. Breen, Q.C.
Chairperson

affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à une telle demande.

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

À l'automne 2011, la Commission a tenu son assemblée annuelle à l'intention de tous ses membres à Fredericton. Ces derniers ont pu : se pencher sur les nouvelles questions ainsi que celles en suspens qui sont présentées régulièrement à la Commission; obtenir des comptes rendus sur les initiatives en cours, y compris le système de gestion de cas; mettre l'accent sur les processus de règlement des différends reliés au travail; tenir une discussion sur le nombre de cas de la Commission et de son budget.

En plus de ses comités permanents de consultation, la Commission a créé un comité consultatif composé de représentants juridiques de la direction et des employés. Le comité, qui est appelé à rencontrer le président de la Commission et la conseillère juridique de la Commission au moins une fois par année, a comme mandat d'agir en tant que ressource pour la Commission relativement aux consultations et à la rétroaction au sujet (1) des pratiques de la Commission; (2) des politiques et des règles de la Commission et (3) des lignes de conduite de la Commission.

Voici les représentants du comité actuels :

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

En tant que président, je continue à agir comme conférencier et chargé de cours invité pour des cours de droit, et à jouer un rôle de premier plan dans les conférences de la commission nationale des relations de travail et du conseil régional d'arbitrage.

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

Le président,

Robert D. Breen, c.r.

**Composition of the
Labour and Employment Board**

Chairperson – Robert D. Breen, Q.C.
Alternate Chairperson – Guy G. Couturier/
 Geoffrey L. Bladon *

Vice-Chairpersons

Brian D. Bruce, Q.C. (Fredericton)
 Annie Daneault (Grand Falls)
 Jocelyne LeBlanc (Moncton)/Donald MacLean (Moncton)**
 Robert L. Kenny, Q.C. (Fredericton)
 Chantal Landry (Dalhousie)***
 John McEvoy (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 Lurette (Shediac)
 Bob Sleva (Saint John)

Members representing Employee interests

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

Chief Executive Officer – Lise Landry
Legal Officer – Chantal Gionet

Administrative Staff

Cathy Mansfield
 Joyce Duffy
 Debbie Allain

*Geoffrey L. Bladon replaces Guy G. Couturier, Q.C. as Alternate Chairperson effective April 7, 2011.

**Donald MacLean replaces Jocelyne LeBlanc effective April 7, 2011 for a term of three years.

***Chantal Landry resigned from her position as Vice-Chairperson of the Board on January 18, 2012.

****Marie-Ange Losier replaces Brenda Dunn effective April 7, 2011 for a term of three years.

**Composition de la
Commission du travail et de l'emploi**

Président – Robert D. Breen, c.r.
Président Suppléant – Guy G. Couturier/
 Geoffrey L. Bladon*

Vice-Président(e)s

Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)
 Annie Daneault (Grand Sault)
 Jocelyne LeBlanc (Moncton)/Donald MacLean (Moncton)**
 Robert L. Kenny, c.r. (Fredericton)
 Chantal Landry (Dalhousie)***
 John McEvoy (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 Lurette (Shediac)
 Bob Sleva (Saint John)

Membres représentants les intérêts des salariés

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

Cheffe administrative – Lise Landry
Conseillère juridique – Chantal Gionet

Personnel administratif

Cathy Mansfield
 Joyce Duffy
 Debbie Allain

*Geoffrey L. Bladon a remplacé Guy G. Couturier, c.r. comme président suppléant effectif le 7 avril 2011.

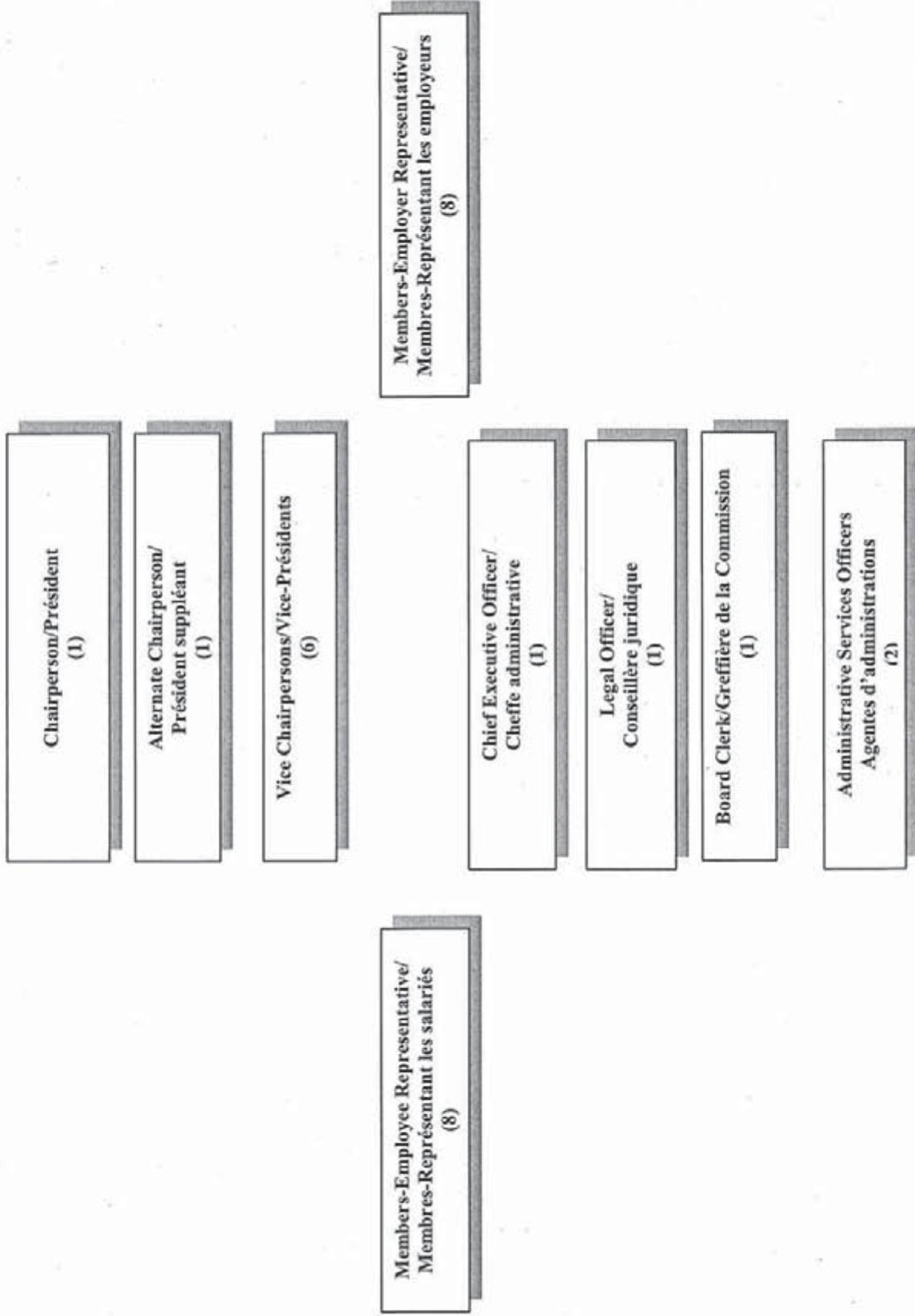
**Donald MacLean a remplacé Jocelyne LeBlanc pour un mandat de trois ans effectif le 7 avril 2011.

***Chantal Landry a démissionné de son poste à titre de vice-présidente de la Commission le 18 janvier 2012.

****Marie-Ange Losier a remplacé Brenda Dunn pour un mandat de trois ans effectif le 7 avril 2011.

A

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

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

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

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

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

VI

ADMINISTRATION

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

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

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

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

matter.

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there were six (6) pre-hearing conferences held, resulting in the settling of three (3) of those matters without the need for a formal hearing.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province. However, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 53 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 (2010-2011); 118 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 177 matters; and 133 matters were disposed of. There remain 44 matters pending at the end of this reporting period.

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

possible de tenir plus d'une conférence préparatoire relativement à toute affaire.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu six (6) conférences préparatoires menant à la résolution de trois (3) des différends sans la nécessité d'audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 53 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 (2010-2011) et 118 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 177 causes. La Commission en ayant réglé 133 pendant l'année, 44 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Voici un aperçu général des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 36.

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	# new matters filed/ nombre de nouvelles causes déposées	# hearing days/ nombre de jours d'audition	# written reasons for decision/nombre de décisions écrites	# matters disposed/ nombre des causes traitées	# matters pending at the end of this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
<i>Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles</i>	34	62	31	20	73	23
<i>Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	7	21	14	1	19	9
<i>Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi</i>	7	32	21	21	34	5
<i>Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension</i>	3	0	2	1	1	2
<i>Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne</i>	8	2	1	1	6	4
<i>Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Pay Equity Act, 2009/Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Essential Services in Nursing Home Act/ Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	0	1	0	0	0	1
TOTAL	59	118	69	44	133	44

Number of hearing days / Nombre de jours d'auditions

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

Budget 2011-2012

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier	531,400	(531,856)
4 Other Services/ Autres Services Operational Costs/ Frais de fonctionnement	101,100	97,714
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	7,800	(11,711)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	80
Total	641,400	641,361

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

Failure to maintain proper records is fatal to employer's position concerning amounts owed to former employee

Godin v. Maritime Tile & Concrete Inc. doing business as Mint Night Club, ES-005-11, 6 May 2011

The complainant began to work at the employer's club in August of 2009 in the position of bartender and manager at a rate of \$7.00 per hour. The complainant, who worked extensive overtime and maintained a diary of her hours, was given 2 days verbal notice that the employer planned to close the club on 30 April 2010. In May 2010, the complainant lodged a complaint with the Employment Standards Branch whose Director, following an investigation, made an award of \$9,546.26 for wages, vacation pay and pay in lieu of notice. The award was raised to \$11,965.26 upon recalculation. The employer, who calculated an amount owing of less than \$1,000, referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that the employer had failed to maintain proper records as required under s. 60(1) of the *Employment Standards Act* and reiterated its prior decisions to the effect that, in a conflict, the failure to keep proper records is fatal to an employer's case. Moreover, the employer was obliged to give the complainant 2 weeks' notice in writing, which it had also failed to do. The Board ordered that the employer pay the complainant the recalculated amount of \$11,965.26.

Board relies on objective evidence to determine whether complainant was hired

Renshaw v. United Cleaning Services Limited, ES-007-11, 4 May 2011

The complainant worked as a cleaner for several hours over 2 days in October 2010 at the Sussex Superstore. The respondent employer provided cleaning services to that store. The complainant alleged that he had been hired by one Garcia who worked for the respondent, but the employer denied that he had

VII

RÉSUMÉ DE DÉCISIONS TYPES

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

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Le défaut de tenir des dossiers adéquats est fatal à la cause de l'employeur en ce qui a trait aux montants dus à une ancienne employée

Godin c. Maritime Tile & Concrete Inc. faisant affaire sous la raison sociale Mint Night Club, ES-005-11, 6 mai 2011

La plaignante a commencé à travailler à la boîte de nuit de l'employeur en août 2009 à titre de préposée au bar et de gérante, au taux de 7,00 \$ l'heure. La plaignante a fait un grand nombre d'heures supplémentaires et a tenu un journal de ses heures travaillées. L'employeur l'a avisée verbalement de son intention de fermer la boîte de nuit deux jours avant la fermeture, qui a eu lieu le 30 avril 2010. En mai 2010, la plaignante a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi; après enquête, le directeur lui a accordé la somme de 9 546,26 \$ à titre de rémunération, de congés payés annuels et d'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi. Après de nouveaux calculs, le montant a été établi à 11 965,26 \$. L'employeur, qui a calculé qu'il devait un montant inférieur à 1 000 \$, a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a souligné le fait que l'employeur n'avait pas tenu de dossiers adéquats, comme l'exige l'art. 60 (1) de la *Loi sur les normes d'emploi*, et a réitéré ses décisions antérieures selon lesquelles, en cas de conflit, le défaut de tenir un dossier adéquat est fatal à la cause d'un employeur. De plus, l'employeur avait l'obligation de donner à la plaignante un préavis écrit de deux semaines, ce qu'il n'a pas fait. La Commission a ordonné que l'employeur paie à la plaignante la somme de 11 965,26 \$, établie après un nouveau calcul.

La Commission s'appuie sur une preuve objective pour déterminer si le plaignant a été embauché

Renshaw c. United Cleaning Services Limited, ES-007-11, 4 mai 2011

En octobre 2010, pendant deux jours, le plaignant a travaillé plusieurs heures au Sussex Superstore à titre de préposé à l'entretien. L'employeur intimé fournissait des services d'entretien à ce magasin. Le plaignant allègue qu'il avait été embauché par un dénommé Garcia, qui

been hired. The complainant had gone to the Superstore, given identification to Customer Service and spent 2 days being trained as a Day Porter by one Darlene. During his second day, Darlene informed him that she had spoken with Garcia who said the complainant should not be there, so he left the store. After being unable to secure his wages, the complainant brought a complaint pursuant to s. 37 of the *Employment Standards Act* seeking pay for the 2 days he had worked. The Director investigated the matter and dismissed the complaint. The complainant referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board noted that the complainant, as well as Garcia for the respondent, had given evidence in a straight-forward manner as if each believed in their particular version of the circumstances. The question of whether the complainant had been hired or not was to be determined by the objective evidence. In this case, the employer was in the process of shifting from hiring personnel directly to relying on sub-contractors who would do their own hiring. It was apparent that Garcia had done hiring for the employer in the past and that the employer looked to him to resolve the matter with the complainant. Moreover, when the complainant arrived at work, Darlene did not question his presence. It seemed that Garcia may have been unclear as to his responsibilities during the transition period to sub-contractors. In the circumstances, the evidence of the complainant was preferred. The Board ordered that he be paid wages of \$70.00.

Employer who failed to keep proper records liable for overtime payment

Cameron v. Colonial Inn Saint John Inc., ES-020-11, 17 October 2011

The complainant worked as a cook and kitchen manager at the employer's inn, at times up to 14 hours per day for 7 days per week. He brought a complaint to the Employment Standards Branch alleging that he had not been paid for overtime. The matter was investigated on the basis of pay stubs and time cards following which the Deputy Director ordered the employer to pay the complainant \$3,260.29. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The employer opposed the payment order on the basis that the complainant had not worked the hours he claimed. However, the employer had failed to keep complete and accurate records as required by s. 60(1) of the *Employment Standards Act*. In

travaillait pour l'intimé, mais l'employeur nie avoir embauché le plaignant. Le plaignant s'est présenté au service à la clientèle du magasin, puis il a été formé pendant deux jours par une certaine Darlene en vue d'occuper le poste de concierge. Pendant la deuxième journée, Darlene l'a informé qu'elle avait parlé à Garcia, qui lui a dit que le plaignant ne devait pas être présent dans le magasin; il est donc parti. Après ses démarches infructueuses pour recevoir son salaire, le plaignant a déposé une plainte en vertu de l'art. 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, afin d'être payé pour les deux jours où il a travaillé. Le Directeur a fait enquête et rejeté la plainte. Le plaignant a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a souligné le fait que le plaignant et Garcia, au nom de l'intimé, avaient tous deux témoigné de façon directe, comme si chacun d'eux croyait en sa version particulière des circonstances. La question de savoir si le plaignant avait, ou non, été embauché doit être tranchée à l'aide d'une preuve objective. Dans la présente affaire, la façon de faire de l'employeur était en transition, en vue de cesser d'embaucher directement du personnel pour plutôt faire appel à des sous-traitants qui allaient s'occuper eux-mêmes de l'embauche de personnel. Il était manifeste que Garcia avait déjà embauché du personnel pour l'employeur dans le passé, et que l'employeur avait fait appel à lui pour résoudre l'affaire avec le plaignant. De plus, lorsque le plaignant est arrivé au travail, Darlene n'a pas remis en question le fait qu'il soit présent au magasin. Il semble que Garcia n'ait pas été assez clair au sujet de ses responsabilités durant la période de transition en vue de faire appel à des sous-traitants. Dans les circonstances, la Commission a préféré retenir la preuve fournie par le plaignant. La Commission a ordonné qu'on verse au plaignant la somme de 70,00 \$ à titre de rémunération.

L'employeur qui fait défaut de tenir des dossiers adéquats doit payer les heures supplémentaires travaillées

Cameron c. Colonial Inn Saint John Inc., ES-020-11, 17 octobre 2011

Le plaignant était cuisinier et gérant en cuisine à l'auberge de l'employeur, travaillant parfois jusqu'à 14 heures par jour, 7 jours par semaine. Il a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, alléguant qu'il n'avait pas été payé pour les heures supplémentaires travaillées. Au terme de l'enquête menée dans cette affaire, au cours de laquelle les talons de paie et les feuilles de temps ont été examinés, le directeur adjoint a ordonné à l'employeur de verser au plaignant la somme de 3 260,29 \$. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

L'employeur a contesté l'ordonnance de paiement en alléguant que le plaignant n'avait pas travaillé les heures pour lesquelles il réclamait d'être payé. Cependant, l'employeur n'avait pas tenu de dossiers complets et

such circumstances, the Employment Standards Branch and the Board can accept the evidence of an employee and leave it to the employer to prove the contrary. Employers who fail to keep proper records will be held accountable for the consequences. Here, the employer was not able to show that the assessment by the Branch was incorrect. The Board confirmed the order of the Branch's Deputy Director for an adjusted amount of \$3,259.29.

Employers and employees cannot agree to contract out of employment standards legislation

Pichette v. Lumac Holdings Ltd., ES-023-11, 15 November 2011

The complainant responded to a "cashier wanted" sign in the window of the employer's service centre. The complainant was informed by the employer's manager that the job had been filled. However, according to the manager, the complainant agreed to train for free. The manager indicated that he would have hired her if she had worked out. The complainant trained for 4 days with the employer, then did not return. Her request for payment of wages was rejected on the grounds that she had "volunteered". The complainant brought the matter to the Director of Employment Standards who ordered the employer to pay her \$266.76 for wages and vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

Section 4(1) of the *Employment Standards Act* prohibits employees and employers from making an agreement contrary to the provisions of the *Act*. An employer cannot be permitted to take advantage of unpaid work as this would place a training employee in an unprotected position and be inconsistent with minimum employment standards. The Board confirmed the order of the Director that the complainant receive \$266.76 in wages and vacation pay.

Board emphasises that tips are property of restaurant employees

Godin v. Uwe and Beate Kuester operating as The Schnitzel Parlour, ES-032-11, 17 February 2012

The complainant worked at a family-style restaurant in Fredericton as a waiter and kitchen helper from July 2010 until April 2011. Initially, tips were shared equally amongst the staff but, in time, this was changed so that tips were pooled and divided on the basis of hours worked. The owner and his wife shared in the tips. The complainant eventually left his job in a

exacts, comme l'exige l'art. 60 (1) de la *Loi sur les normes d'emploi*. Dans de telles circonstances, la Direction des normes d'emploi et la Commission peuvent accepter la preuve fournie par un employé et laisser à l'employeur le soin de prouver le contraire. Les employeurs qui font défaut de tenir des dossiers adéquats doivent en assumer les conséquences. Dans ce cas-ci, l'employeur n'a pas pu démontrer que l'évaluation faite par la Direction était incorrecte. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur adjoint de la Direction et le montant a été rajusté à 3 259,29 \$.

Les employeurs et les employés ne peuvent convenir d'un contrat qui échappe à l'application de la *Loi sur les normes d'emploi*

Pichette c. Lumac Holdings Ltd., ES-023-11, 15 novembre 2011

La plaignante a répondu à une annonce indiquant « caissière demandée », placée dans la vitrine du centre de services de l'employeur. Le gérant de l'employeur a informé la plaignante que le poste avait été pourvu. Cependant, selon le gérant, la plaignante a accepté d'être formée sans être payée. Le gérant a mentionné qu'il l'aurait embauchée si elle avait fait l'affaire. La plaignante a suivi une formation pendant quatre jours avec l'employeur, puis elle n'est pas retournée travailler. Sa demande pour paiement de salaire a été rejetée aux motifs qu'elle était « bénévole ». La plaignante a porté l'affaire devant la Direction des normes d'emploi, qui a ordonné à l'employeur de lui verser la somme de 266,76 \$ à titre de rémunération et de congés payés annuels. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

L'article 4 (1) de la *Loi sur les normes d'emploi* interdit aux employés et aux employeurs de conclure une convention contraire aux dispositions de la *Loi*. Un employeur ne peut être autorisé à tirer avantage d'un travail non payé, car cela ferait en sorte qu'un employé en formation ne bénéficierait d'aucune protection et cela serait contraire aux normes minimales d'emploi. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur selon laquelle la plaignante doit recevoir la somme de 266,76 \$ à titre de rémunération et de congés payés annuels.

La Commission insiste sur le fait que les pourboires appartiennent aux employés de restaurant

Godin c. Uwe et Beate Kuester faisant affaire sous la raison sociale The Schnitzel Parlour, ES-032-11, 17 février 2012

Le plaignant a travaillé dans un restaurant de style familial à Fredericton en tant que serveur et aide de cuisine de juillet 2010 à avril 2011. Au début, les pourboires étaient partagés également entre les employés, mais avec le temps, cette façon de faire a changé et les pourboires ont été mis en commun et partagés selon le nombre d'heures

dispute over the distribution of tips and filed a complaint with the Employment Standards Branch alleging a violation of s. 13(1) of the *Employment Standards Act*. Following an investigation, the Director of Employment Standards ordered the restaurant owner to distribute to employees the amount of \$9,190.60 in tips in which he and his wife had shared, including the amount of \$4,247.05 to the complainant. The owner referred the matter to the Labour and Employment Board.

Section 13(1) of the *Act* indicates that tips are the property of employees. The restaurant owner was not an employee and, accordingly, the share of tips he had received belonged to the employees. Moreover, the owner's wife was not an employee given that she gave directions, scheduled employees, signed cheques, set her own hours and participated in hiring. Her share of the tips also belonged to the employees, including the complainant. The Board affirmed the Director's order as regards the amounts to be paid to the employees, but referred the matter back to the Director to ascertain whether the order should also attach to another business operated by the restaurant owner.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Board affirms practice of assessing employee support for certification as of day of application, but retains discretion to depart from this practice in appropriate case

International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, Local 8, and Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Jones Masonry Ltd., and Saint John Construction Association Inc., and Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-058-10, IR-059-10, 5 May 2011

A union that represented labourers and another union that represented bricklayers both applied to the Labour and Employment Board for certification of separate bargaining units of employees who worked for the employer, Jones Masonry. On the date of the applications, which was Saturday 4 December 2010, the employer had 7 labourers and 3 bricklayers working on 2 projects in Fredericton. The employer opposed the certifications on the basis that the proposed bargaining units should reflect its regular complement of 33 labourers and 40 bricklayers, the numbers that had been on various jobs the working days before and after the date that the unions had selected to submit their applications.

travaillées. Le propriétaire et son épouse recevaient une partie des pourboires. Le plaignant a fini par quitter son emploi à cause d'un conflit au sujet de la répartition des pourboires, et il a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, alléguant que l'art. 13 (1) de la *Loi sur les normes d'emploi* avait été violé. Au terme d'une enquête, le directeur des normes d'emploi a ordonné au propriétaire du restaurant de partager entre les employés la somme de 9 190,60 \$, qui représente la part des pourboires que lui et son épouse avaient touchée et qui comprend la somme de 4 247,05 \$ appartenant au plaignant. Le propriétaire a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

L'article 13 (1) de la *Loi* énonce que les pourboires appartiennent aux employés. Le propriétaire du restaurant n'était pas un employé et, par conséquent, la part des pourboires qu'il a reçus appartenait aux employés. Quant à l'épouse du propriétaire, elle n'était pas une employée non plus, puisqu'elle donnait des ordres, établissait l'horaire des employés, signait les chèques, décidait de ses propres heures de travail et participait à l'embauche. Sa part des pourboires appartenait également aux employés, notamment au plaignant. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur en ce qui a trait aux montants à verser aux employés, mais a renvoyé l'affaire au directeur afin qu'il détermine si l'ordonnance devait également s'appliquer à une autre entreprise exploitée par le propriétaire du restaurant.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission confirme la pratique selon laquelle l'appui des employés à l'égard de l'accréditation syndicale doit être évalué le jour de la demande, mais conserve le pouvoir discrétionnaire de déroger de cette pratique lorsqu'il est approprié de le faire

International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, section locale 8, et Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. Jones Masonry Ltd., et Saint John Construction Association Inc., et Moncton Northeast Construction Association Inc., IR-058-10, IR-059-10, 5 mai 2011

Le syndicat représentant les journaliers et celui représentant les briqueteurs ont tous deux fait une demande auprès de la Commission du travail et de l'emploi pour l'accréditation d'unités de négociation distinctes pour des employés qui travaillaient pour l'employeur, Jones Masonry. Le jour où ces demandes ont été déposées, soit le samedi 4 décembre 2010, sept journaliers et trois briqueteurs travaillaient dans deux projets de l'employeur à Fredericton. L'employeur s'est opposé à l'accréditation au motif que les unités de négociation proposées devaient refléter la composition de son équipe régulière, qui comptait 33 journaliers et 40 briqueteurs, soit le nombre d'employés qui travaillaient sur différents chantiers au cours des jours ouvrables antérieurs

The Board acknowledged that its practice was to assess the level of employee support for an application for certification by reference to the number of employees actually working on the date of the application. This long-standing practice had been approved by the New Brunswick Court of Appeal and was justified by several structural features of the construction industry: the mobility of the workforce, the cyclical nature of the industry, and the impermanent relationships that result. Moreover, the practice of focussing on the number of employees actually working within a proposed bargaining unit on the date of application provides certainty and stability. It also helps to avoid protracted labour disputes. However, it is a separate question whether it is reasonable to apply this practice in a particular instance. In this case, the application of the labourers, where 7 of 33 employees would count, was not significantly different from others in which the Board had applied the practice of assessing employee support on the date of application. However, as regards the bricklayers, only 3 of 40 employees would count in the bargaining unit, a number so low that it would offend the representation principle set out in the *Industrial Relations Act*. Accordingly, the practice of assessing support on the date of application would not be applied as regards the bricklayers and the parties were invited to make representations as to the selection of a representative date.

NOTE: The Employer, Jones Masonry Ltd., and an affected employee, Michael Martin, filed separate Applications for Judicial Review of the Board's decision as it pertains to the Labourers' Certification Application (IR-059-10). The Applications were heard by the Court of Queen's Bench on September 13, 2011 and August 4, 2011, respectively; however, no decision has been rendered on either application as at the end of the reporting period.

Board considers 7 indicia to determine employer identity

Labourers' International Union of North America, Local 900 v. Milestone Construction & Development Inc., ThreeD Dimensional Contracting Inc., and Moncton Northeast Construction Association, Saint John Construction Association Inc., IR-015-11, 25 October 2011

The union, which represented certain construction workers, sought certification in respect of 2 companies for a bargaining unit composed of employees who, primarily, performed winter

et postérieurs à la date que les syndicats avaient choisie pour déposer leurs demandes.

La Commission a reconnu que selon sa pratique, le degré d'appui des employés à l'égard d'une demande d'accréditation devait être évalué en fonction du nombre d'employés qui travaillent à la date de la demande. Cette pratique qui existe depuis longtemps a été approuvée par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick et s'explique par les nombreuses caractéristiques structurelles de l'industrie de la construction : la mobilité de la main-d'œuvre, la nature cyclique de l'industrie et le roulement de personnel qui en découle. De plus, la pratique qui consiste à se concentrer sur le nombre d'employés d'une unité de négociation proposée qui sont effectivement au travail à la date de la demande d'accréditation offre l'avantage de la certitude et de la stabilité. Elle permet également d'éviter des conflits de travail qui perdurent. Par contre, la question de savoir s'il est raisonnable d'appliquer cette pratique dans la présente affaire est une question distincte. Dans ce cas-ci, la demande des journaliers, pour laquelle 7 des 33 employés compteraient, n'était pas considérablement différente des autres affaires dans lesquelles la Commission a appliqué la pratique selon laquelle le degré d'appui des employés doit être évalué à la date de la demande d'accréditation. Par contre, en ce qui a trait aux briqueteurs, seulement 3 employés sur 40 compteraient dans l'unité de négociation; ce nombre est si faible qu'il offenserait le principe de représentation établi dans la *Loi sur les relations industrielles*. Par conséquent, la pratique selon laquelle l'appui des employés doit être évalué le jour de la demande d'accréditation ne s'appliquerait pas à l'égard des briqueteurs, et les parties ont été invitées à faire leurs observations concernant le choix d'une date représentative.

REMARQUE : L'employeur, Jones Masonry Ltd., et un employé touché, Michael Martin, ont présenté séparément des demandes de révision judiciaire de la décision de la Commission relativement à la demande d'accréditation des ouvriers (IR-059-10). Les demandes ont été instruites par la Cour du Banc de la Reine le 13 septembre 2011 et le 4 août 2011 respectivement; toutefois, aucune décision n'avait été rendue pour ni l'une, ni l'autre des demandes au terme de la période visée par le présent rapport.

La Commission prend en compte sept indices pour déterminer l'identité de l'employeur

Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900 c. Milestone Construction & Development Inc., ThreeD Dimensional Contracting Inc., et Moncton Northeast Construction Association, Saint John Construction Association Inc., IR-015-11, 25 octobre 2011

Le syndicat, qui représentait certains travailleurs de la construction, a demandé l'accréditation, à l'égard de deux entreprises, d'une unité de négociation composée

protection duties at a construction site in Saint John. The evidence indicated that one of the companies, Milestone, which was in the process of winding down its business, provided management services including scheduling, budgeting and arranging for subcontractors. The other company, ThreeD, hired labourers and made them available to contractors as needed. Questions arose as to which of the companies was the employer, which employees should be included in the proposed bargaining unit, and whether the employer had engaged in an unfair labour practice contrary to s. 3 of the *Industrial Relations Act*.

On the question of employer identification, the Board applied the 7 factors from its 1977 *York Condominium* case which indicate that a party is an employer if: (1) it exercises direction and control over the employees who perform the work, (2) it bears the burden of remuneration, (3) it imposes the discipline, (4) it hires the employees, (5) it dismisses the employees, (6) it is perceived by the employees to be the employer, and (7) there is an intention to create the relationship of employer and employee. In this case, the application of these 7 indicia led to the conclusion that the second company, ThreeD, was the employer because it had hired the employees, it exercised direction and control over the performance of their work, it bore the responsibility for paying the employees, and it implemented their layoff. As regards the composition of the bargaining unit, the union challenged the inclusion of 3 employees which the employer argued should be included in the bargaining unit on the basis that they performed labourers work at various other work sites at the appropriate time. The Board observed that the burden of proof is with the party that asserts an employee should be included in a bargaining unit. Here, that party was the employer who failed to bring sufficient evidence to prove that any of the 3 employees in question performed labour work on the date of application. Accordingly, the 3 employees were excluded from the bargaining unit. There was sufficient union support amongst the remaining 6 employees in the proposed bargaining unit and, therefore, the Board certified the union as bargaining agent. As regards the union's unfair labour practice complaint, there was no evidence to suggest that 3 employees had been laid off in response to the union's application for certification. Moreover, there was no evidence of anti-union animus implicit in the fact the workers were not rehired given, in particular, that the employer recommended one of the laid off workers to another employer.

d'employés qui accomplissaient principalement des tâches de protection pour l'hiver dans un chantier de construction à Saint John. La preuve a démontré qu'une des deux entreprises, Milestone, était sur le point de cesser définitivement ses activités et qu'elle fournissait des services de gestion, notamment l'établissement des horaires, la préparation du budget et les arrangements avec les sous-traitants. L'autre entreprise, ThreeD, embauchait les journaliers et les mettait à la disposition des entrepreneurs, au besoin. Des questions ont été soulevées quant à savoir laquelle des entreprises était l'employeur, quels employés devraient être inclus dans l'unité de négociation proposée et si l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail contraire à l'art. 3 de la *Loi sur les relations industrielles*.

Pour savoir qui est l'employeur, la Commission a appliqué les sept facteurs qu'elle a énoncés dans sa décision de 1977 dans l'affaire *York Condominium*; ils permettent de déterminer qu'une partie est un employeur si : 1) il dirige et exerce un contrôle sur les employés qui accomplissent le travail; 2) il porte la responsabilité de la rémunération; 3) il impose la discipline; 4) il embauche les employés; 5) il congédie les employés; 6) les employés le perçoivent comme l'employeur; et 7) il y a une intention de créer une relation d'employeur et employés. Dans la présente affaire, l'application de ces sept indices a mené à la conclusion que la deuxième entreprise, ThreeD, était l'employeur parce qu'elle avait embauché des employés, elle dirigeait et exerçait un contrôle de l'accomplissement de leur travail, elle portait la responsabilité de payer les employés et elle a mis en œuvre leur mise à pied. En ce qui a trait à la composition de l'unité de négociation, le syndicat a contesté l'inclusion de trois employés qui, selon l'employeur, devaient faire partie de l'unité de négociation parce qu'ils accomplissaient un travail de journalier dans différents autres chantiers, au moment voulu. La Commission a souligné le fait que le fardeau de la preuve appartient à la partie qui affirme qu'un employé doit être inclus dans une unité de négociation. Dans ce cas-ci, cette partie était l'employeur, et il a échoué à apporter une preuve suffisante que l'un ou l'autre de ces trois employés accomplissaient un travail de journalier à la date de la demande d'accréditation. Par conséquent, les trois employés ont été exclus de l'unité de négociation. Le syndicat a obtenu suffisamment d'appui de la part des six employés qui restaient dans l'unité de négociation proposée et, par conséquent, la Commission a accrédité le syndicat à titre d'agent de négociation. En ce qui concerne la plainte déposée par le syndicat pour pratique déloyale de travail, rien dans la preuve ne démontre que les trois employés avaient été mis à pied en réaction à la demande d'accréditation déposée par le syndicat. De plus, aucune preuve n'a démontré un état d'esprit antisyndical implicite dans le fait que les travailleurs n'aient pas été réembauchés, compte tenu, notamment, que l'employeur a recommandé à un autre employeur un des employés mis à pied.

Licensed practical nurses to be included in bargaining unit on basis that they have community of interest with other assisted living facility employees

Canadian Union of Public Employees, Local 5082 v. Shannex RLC Limited – Concorde Hall, IR-049-11, 23 December 2011

The union sought certification for a bargaining unit of employees at an assisted living facility known as Concorde Hall where clients were largely independent but required 30 to 45 minutes per day of minimal assistance with activities like bathing, dressing and medication delivery. Concorde Hall was one of 3 facilities at the employer's Quispamsis campus for which there was a management team which included a General Manager, a Health Services Co-ordinator and an Office Manager. The staff at Concorde was composed of licensed practical nurses (LPNs), client service assistants (CSAs), kitchen attendants and housekeeping personnel. Direct client care was provided in 12 hour shifts by one LPN and 2 CSAs during the day, and by one LPN and 3 CSAs during the night. The specific responsibilities of the CSAs were to provide direct client care, light housekeeping, meal preparation and laundry services. The CSAs reported to the LPNs who were required to be registered with their professional association and who managed client care and provided supervision to the CSAs. A question arose as to whether the LPNs should be included in the bargaining unit, or excluded on the basis that they were part of management.

The Board noted that its responsibility on an application for certification is to determine an appropriate bargaining unit on the basis that the unit's members have a community of interest. Persons who exercise managerial functions should be excluded from the bargaining unit in order to avoid a conflict of interest between their roles as managers and their roles as union members and employees. Here, the evidence established that the LPNs and the CSAs worked as a team. The CSAs delivered client services with assistance from the LPNs when necessary. The supervision and direction provided by the LPNs was restricted to the exercise of professional responsibility for client care. A distinction must be drawn between professional and managerial duties. The LPNs did not deal with staffing issues or performance evaluations. They played a limited role as regards discipline. Moreover, the employer's overall operation had managerial support. The LPNs had a sufficient community of interest with other employees at Concorde Hall to be included in the bargaining

Les infirmières auxiliaires autorisées doivent être incluses dans l'unité de négociation au motif qu'elles ont une communauté d'intérêts avec d'autres employés d'établissements offrant des services de soutien

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5082 c. Shannex RLC Limited – Concorde Hall, IR-049-11, 23 décembre 2011

Le syndicat a demandé l'accréditation d'une unité de négociation pour des employés d'un établissement offrant des services de soutien, connu sous le nom de Concorde Hall, et dont la majorité des clients étaient autonomes, mais avaient besoin chaque jour de 30 à 45 minutes d'aide minimale pour des activités comme le bain, l'habillage et la prise des médicaments. Concorde Hall était un des trois établissements du campus de Quispamsis appartenant à l'employeur, à la tête duquel se trouvait une équipe de gestion composée d'un directeur général, d'un coordonnateur des services de santé et d'un chef de bureau. Le personnel de Concorde Hall comprenait des infirmières auxiliaires autorisées, des assistants de services à la clientèle, des aides de cuisine et du personnel d'entretien ménager. Les soins directs étaient donnés aux clients selon des quarts de travail de 12 heures, le jour, par une infirmière auxiliaire autorisée et deux assistants de services à la clientèle, et la nuit, par une infirmière auxiliaire autorisée et trois assistants de services à la clientèle. Les responsabilités particulières des assistants de services à la clientèle consistaient à donner des soins directs aux clients, à faire de l'entretien ménager léger, à préparer les repas et à faire la lessive. Les assistants de services à la clientèle devaient faire rapport aux infirmières auxiliaires autorisées, qui devaient être membres en règle de leur ordre professionnel; celles-ci géraient les soins prodigués aux clients et supervisaient les assistants de services à la clientèle. Une question a été soulevée quant à savoir si les infirmières auxiliaires autorisées devaient être incluses dans l'unité de négociation ou si elles devaient en être exclues parce qu'elles faisaient partie de l'administration de l'établissement.

La Commission a souligné le fait que dans les affaires de demande d'accréditation, sa responsabilité consiste à décider quelle est l'unité de négociation appropriée, en s'appuyant sur la nécessité que les membres de l'unité aient une communauté d'intérêts. Les personnes qui exercent des fonctions de gestion doivent être exclues d'une unité de négociation afin d'éviter un conflit d'intérêts entre leurs rôles en tant que gestionnaires et leurs rôles en tant que membres du syndicat et employés. Dans ce cas-ci, la preuve a démontré que les infirmières auxiliaires autorisées et les assistants de services à la clientèle travaillaient en équipe. Les assistants de services à la clientèle donnaient les services aux clients avec l'aide des infirmières auxiliaires autorisées, au besoin. La supervision et les directives données par les infirmières auxiliaires autorisées se limitaient à l'accomplissement des responsabilités professionnelles dans le cadre des soins prodigués aux clients. Il faut faire une distinction entre les

unit.

Union fails to obtain interim order to prevent continuation of acts it alleged were intended to interfere with its organizing drive

Public Service Alliance of Canada and Professional and Technical Staff Union v. University of New Brunswick, IR-058-11, 25 October 2011

The union commenced a campaign to represent administrative, professional and technical employees at the University of New Brunswick. In connection with its campaign, the union booked meeting rooms on both the Fredericton and Saint John campuses but the university cancelled the bookings and posted security guards at the rooms. The union took the position that, in the past, campus rooms had been booked by organizing trade unions, that the university had demonstrated anti-union animus in cancelling the union's bookings, that it had interfered in the formation of a union, and that it had engaged in intimidation by posting security guards. The union sought an interim order under s. 106(9) of the *Industrial Relations Act* to prevent the university from continuing to engage in such allegedly unfair labour practices.

The criteria for an interim order were set out by the Board in the 2010 *Philson* case: the application process under s. 106(9) is summary and must be based on affidavit evidence, the allegations relied upon must claim a breach of the *Act*, and the Board must believe, on balance, that there will be irremediable harm due to the continuance of the acts in issue. The affidavit evidence should be confined to the actual knowledge of the deponent and should focus on the issue of irreparable harm. Here, the balancing of labour relations harm did not indicate that the union would suffer irreparable harm. Rather, evidence indicated that organizing meetings took place both on and off the university campuses. Moreover, there was no ground for intimidation given the polite and professional conduct of security personnel. The Board confirmed its oral ruling in which the union's request for an interim order was denied.

tâches professionnelles et les tâches de gestion. Les infirmières auxiliaires autorisées n'avaient pas à traiter des questions liées à l'embauche ou à l'évaluation du rendement. Elles ne jouaient qu'un rôle limité en ce qui a trait à la discipline. De plus, pour les activités de fonctionnement global, l'employeur était appuyé d'une équipe de gestionnaires. Les infirmières auxiliaires autorisées avaient suffisamment de communauté d'intérêts avec les autres employés de Concorde Hall pour être incluses dans l'unité de négociation.

Le syndicat échoue dans sa tentative d'obtenir une ordonnance provisoire afin d'empêcher la continuation d'actes qui, selon lui, avaient pour but d'interférer avec sa campagne de recrutement

Alliance de la fonction publique du Canada et Professional and Technical Staff Union c. Université du Nouveau-Brunswick, IR-058-11, 25 octobre 2011

Le syndicat a entrepris une campagne en vue de représenter le personnel administratif, professionnel et technique de l'Université du Nouveau-Brunswick. Dans le cadre de cette campagne, le syndicat a réservé des salles de réunion sur les campus de Fredericton et de Saint John, mais l'Université a annulé ces réservations et posté des agents de sécurité dans les salles. Le syndicat a soutenu que, dans le passé, les salles sur les campus avaient été réservées par les syndicats en campagne de recrutement, et qu'en annulant les réservations faites par le syndicat, l'Université avait démontré un état d'esprit antisyndical, qu'elle était intervenue dans la formation d'un syndicat et qu'elle s'était livrée à des gestes d'intimidation en postant des agents de sécurité dans les salles. Le syndicat a demandé une ordonnance provisoire en vertu de l'art. 106 (9) de la *Loi sur les relations industrielles* afin d'empêcher l'Université de continuer à se livrer à ce qu'il considère comme des pratiques déloyales de travail.

Les critères pour rendre une ordonnance provisoire ont été établis par la Commission en 2010 dans l'affaire *Philson*: le processus de demande en vertu de l'art. 106 (9) est sommaire et doit reposer sur une preuve appuyée d'une déclaration sous serment, les allégations au soutien de la demande doivent prétendre qu'il y a eu violation de la *Loi*, et la Commission doit, après évaluation, être d'avis qu'il en résulterait un préjudice irrémédiable si les gestes en cause continuaient. La preuve appuyée d'une déclaration sous serment doit être limitée aux connaissances réelles de son auteur et doit porter sur la question du préjudice irrémédiable. Dans ce cas-ci, l'évaluation du tort causé aux relations de travail n'a pas permis de conclure que le syndicat subirait un préjudice irrémédiable. La preuve a plutôt révélé que les réunions d'organisation avaient lieu tant sur les campus de l'Université qu'à l'extérieur. De plus, il n'y avait aucun motif de conclure à de l'intimidation, compte tenu du comportement poli et professionnel des agents de sécurité. La Commission a confirmé sa décision orale, qui rejetait la demande d'ordonnance provisoire du syndicat.

Employer fails to make out *prima facie* case for termination of bargaining rights

ServFirst Corp., c.o.b. as Campbell's Plumbing and Heating v. United Association of Journeyman & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 213, and Saint John Mechanical Contractors Employers' Association Inc., IR-002-12, 23 February 2012

In February 2010, a union was certified for the plumbers and pipefitters who worked for the employer, a plumbing and heating company, which operated in southern New Brunswick. In consequence of that certification, the employer became bound to an existing collective agreement between the union and an accredited employers' association composed of mechanical contractors. The employer did not respect that collective agreement. Rather, in January 2012, the employer made an application under s. 23(8) of the *Industrial Relations Act* to terminate the union's bargaining rights primarily on the grounds that the employer could not afford unionized labour. The union took the position that the Board should not grant the employer a hearing because the employer had failed to make out a *prima facie* case for the termination of bargaining rights.

Section 23(8) of the *Act* permits an employer to apply to terminate bargaining rights on the basis that they will lead to "substantial and irremediable damage or loss" which is understood to mean "irreparable harm". In order to proceed to a hearing, s. 63(1) of the Board's Rules of Procedure (Regulation 82-92) says an employer must show a *prima facie* case for the remedy requested. The Board has indicated in the past that monetary loss does not constitute irreparable harm, particularly in light of employee rights to bargain collectively which are recognized in the *Act* as well as under s. 2(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Accordingly, the employer was unable to establish a *prima facie* case of substantial and irremediable damage or loss and its application for termination of bargaining rights was dismissed without a hearing.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

An essential services designation order may be amended but not reopened

Professional Institute of the Public Service of Canada (Scientific and Professional Category – Agriculture, Veterinary, Engineering, Land Surveying and Architecture Occupational Groups) Part I, First Schedule of the Act v. Her Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Board of Management, PS-024-10, 9 November

L'employeur échoue à établir une preuve *prima facie* de la résiliation des droits de négociation

ServFirst Corp., faisant affaire sous la raison sociale Campbell's Plumbing and Heating c. Association unie des compagnons et apprentis de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 213, et Saint John Mechanical Contractors Employers' Association Inc., IR-002-12, 23 février 2012

En février 2010, un syndicat a été accrédité pour les plombiers et tuyauleurs qui travaillaient pour l'employeur, une entreprise de plomberie et chauffage du sud du Nouveau-Brunswick. Cette accréditation a eu pour effet de lier l'employeur à une convention collective existante entre le syndicat et une organisation d'employeurs agréée, composée d'entrepreneurs en mécanique. L'employeur n'a pas respecté cette convention collective. En janvier 2012, l'employeur a plutôt fait une demande en vertu de l'art. 23 (8) de la *Loi sur les relations industrielles* en vue de mettre un terme aux droits de négociation, principalement parce que l'employeur n'avait pas les moyens de payer une main-d'œuvre syndiquée. Le syndicat a soutenu que la Commission ne devait pas accorder d'audition à l'employeur, parce que celui-ci n'avait pas établi une preuve *prima facie* de la résiliation des droits de négociation.

L'article 23 (8) de la *Loi* permet à un employeur de demander de mettre fin aux droits de négociation au motif que ces droits lui feraient subir « un préjudice ou une perte grave ou irrémédiable », au sens d'un « préjudice irréparable ». Pour tenir une audition, l'art. 63 (1) des Règles de procédure de la Commission (Règlement 82-92) énonce qu'un employeur doit faire une preuve *prima facie* du bien-fondé du recours demandé. La Commission a indiqué dans le passé que la perte monétaire ne constituait pas un préjudice irréparable, particulièrement à la lumière du droit des employés de négocier collectivement, qui est reconnu dans la *Loi* ainsi qu'à l'art. 2 (d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Par conséquent, l'employeur n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* d'un préjudice ou d'une perte grave et irrémédiable, et sa demande en vue de résilier les droits de négociation a été rejetée sans audition.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

Une ordonnance de désignation des services essentiels peut être modifiée, mais ne peut être rouverte

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (catégorie scientifique et professionnelle – groupes professionnels de l'agriculture, de la médecine vétérinaire, du génie, de l'arpentage et de l'architecture) partie I de l'annexe I de la Loi c. Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, telle que représentée par le

In April 2005, the Labour and Employment Board issued orders pursuant to s. 43.1 of the *Public Service Labour Relations Act* which designated certain positions within occupational groups represented by the Public Service union to be necessary in the interest of the health, safety or security of the public. Accordingly, in the event of a labour dispute the level of service offered through these positions had to be maintained. One of the orders incorporated an agreement which the parties had reached concerning positions to be designated as essential. In July 2010 the union applied to "amend" the existing designations pursuant to s. 43.1(8) of the *Act* by raising issues regarding the identity and level of essential services. The employer opposed the application on the basis that the union was going beyond a mere amendment and was attempting to revisit the validity of the prior orders. The matter came before the Labour and Employment Board in a preliminary hearing to determine whether the union had made a proper application under s. 43.1(8) for a specific amendment to an existing order.

The Board recognized that a designation order, once concluded, is ongoing and need not be reconsidered with every set of negotiations for a new collective agreement. The courts have indicated that s. 43.1(8) of the *Act* allows a party to amend an existing order but that such an exception does not encompass a wholesale reopening of a designation plan. In the case at hand, the parties reached an essential services agreement which the Board incorporated into its final 2005 order. A designation plan is intended to endure and to provide constancy and stability for the parties and the Board. The union's application did not seek the exception of a specific amendment to a continuing essential services order and was, therefore, rejected.

PENSION BENEFITS ACT

Board establishes basis on which to calculate earnings of police union members for purposes of pension contributions

Miramichi Association of Police Professionals v. The City of Miramichi and Superintendent of Pensions, PA-002-10, 14 February 2012

In 1997 the City of Miramichi signed onto a pension plan which applied to members of the applicant union of Police

En avril 2005, la Commission du travail et de l'emploi a émis une ordonnance conformément à l'art. 43.1 de la *Loi sur les relations industrielles*, par laquelle elle a désigné certains postes au sein de groupes professionnels représentés par le syndicat de la fonction publique comme étant essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité du public. Par conséquent, dans l'éventualité d'un conflit de travail, le niveau de services offert par les titulaires de ces postes devait être maintenu. Une des ordonnances comprenait une entente que les parties avaient conclue au sujet de postes devant être désignés comme étant essentiels. En juillet 2010, le syndicat a fait une demande en vertu de l'art. 43.1 (8) de la *Loi*, afin de faire « modifier » les désignations existantes; pour ce faire, le syndicat a soulevé des questions concernant la définition et l'étendue des services essentiels. L'employeur s'est opposé au motif que la demande du syndicat allait au-delà d'une simple modification et que ce dernier tentait de revoir la validité des ordonnances antérieures. L'affaire a été soumise à la Commission du travail et de l'emploi, qui a tenu une audition préliminaire en vue de déterminer si la demande que le syndicat avait déposée en vertu de l'art. 43.1 (8) en vue d'apporter une modification particulière était appropriée.

La Commission a reconnu qu'une fois conclue, une ordonnance de désignation est continue et qu'elle ne doit pas être réexaminée lors de chacune des rondes de négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective. Les tribunaux ont indiqué que l'art. 43.1 (8) de la *Loi* permet à une partie de faire modifier une ordonnance existante, mais qu'une telle exception n'englobe pas une réouverture en profondeur d'un plan de désignation. Dans la présente affaire, les parties ont conclu une entente au sujet des services essentiels, que la Commission a incorporée dans son ordonnance finale rendue en 2005. Un plan de désignation a pour vocation de durer et d'offrir aux parties et à la Commission constance et stabilité. La demande, déposée par le syndicat, ne constituait pas un cas exceptionnel en vue d'apporter une modification particulière à une ordonnance en matière de services essentiels continus, et elle a par conséquent été rejetée.

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

La Commission établit sur quelles bases les revenus des membres d'un syndicat de policiers doivent être calculés aux fins de l'établissement des contributions à un régime de retraite

Association des policiers professionnels de Miramichi c. La Ville de Miramichi et le Surintendant des pensions, PA-002-10, 14 février 2012

En 1997, la Ville de Miramichi a convenu de participer à un régime de retraite à l'intention des membres du syndicat

Professionals. Under the plan, both the City and union members were required to make contributions based on a member's "earnings", a term defined to mean "regular gross salary before taxes excluding the value of any fringe benefits, bonuses or overtime". The size of pension entitlement depended on the level of contributions according to earnings. The collective agreement which applied to the parties established two categories of employees: day employees who worked 8 hours per day, or 2,080 hours per year; and, shift employees who worked an average of 42 hours per week or 2,184 hours per year. A question arose as to whether a member's earnings for the purposes of pension contributions should be based on 2,080 hours per year, even for shift employees who worked an additional 104 hours per year. A question also arose as to whether an hourly wage supplement for day workers should be included in their earnings for the purposes of calculating pension contributions. The Superintendent of Pensions determined that pension contributions for all members should be based on earnings for 2,080 hours per year and that the wage supplement should not be included in that calculation. The union requested that the matter be referred to the Labour and Employment Board.

The Board noted that its role was to hear the matter anew and that it was under no obligation to give any deference to the decision of the Superintendent. As regards the number of hours for the purposes of pension plan contributions, the definition of "earnings" in the pension plan was clear on its face and was intended to include all wages earned as part of regularly scheduled hours of work. The shift workers were regularly scheduled to work 2,184 hours per year and, therefore, should be entitled to pension contributions on the basis of those hours. As for the wage supplement, which was \$.65 per hour, it was implemented to help equalize the wage rates of day and shift employees. The fact that the supplement was paid to all day employees indicated that it was part of their regular earnings and that it should not have been excluded. The Board vacated the decision of the Superintendent of Pensions on these 2 questions and ordered that for pension plan purposes, the earnings of shift workers should be based on 2,184 hours per year while the earnings of day workers should include the wage supplement.

requérant représentant des policiers professionnels. Le régime prévoyait que la Ville et les membres du syndicat devaient tous deux y contribuer, et ce, en fonction des « revenus » des membres; ce terme est défini comme étant [traduction] « le salaire brut régulier, avant impôt, à l'exclusion de la valeur de tous avantages sociaux, primes ou rémunération pour les heures supplémentaires ». L'importance du montant de la prestation de retraite auquel un employé a droit dépend des contributions versées en fonction des revenus. La convention collective qui s'appliquait aux parties établissait deux catégories d'employés : les employés de jour, qui travaillaient 8 heures par jour ou 2 080 heures par année, et les employés de quarts, qui travaillaient en moyenne 42 heures par semaine ou 2 184 heures par année. La question a été soulevée quant à savoir si les revenus d'un membre aux fins de l'établissement des contributions au régime de retraite devaient être calculés sur la base de 2 080 heures par année, même pour les employés de quarts, qui travaillaient 104 heures de plus par année. La question de savoir si le supplément au salaire horaire des travailleurs de jour devait être inclus dans les revenus aux fins de calcul des contributions au régime de retraite a également été soulevée. Le Surintendant des pensions a conclu que les contributions au régime de retraite devaient, pour tous les membres, être établies sur la base de 2 080 heures par année et que le supplément au salaire horaire ne devait pas être inclus dans ce calcul. Le syndicat a demandé que l'affaire soit renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a souligné le fait que son rôle était d'entendre l'affaire et qu'elle n'avait aucunement l'obligation de tenir compte de la décision du Surintendant. En ce qui concerne le nombre d'heures servant au calcul des contributions au régime de retraite, la définition du mot « revenus », mentionné dans le régime de retraite, était incontestablement claire et l'intention était qu'il englobe tous les montants de salaire gagnés au cours des heures de travail normales. L'horaire normal des travailleurs de quarts consistait en 2 184 heures par année et, par conséquent, les contributions au régime de retraite versées pour ces employés devaient être calculées en fonction de ce nombre d'heures. Pour ce qui est du supplément au salaire horaire, qui était de 0,65 \$ l'heure, il a été adopté afin de favoriser une équité entre les taux horaires des employés de jour et ceux des employés de quarts. Le fait que le supplément au salaire horaire était versé à tous les employés de jour indiquait qu'il faisait partie de leurs revenus réguliers et qu'il n'aurait pas dû être inclus. La Commission a infirmé la décision du Surintendant des pensions eu égard à ces deux questions et ordonné qu'aux fins du régime de retraite, les revenus des travailleurs de quarts soient calculés sur la base de 2 184 heures par année, alors que les revenus des travailleurs de jour doivent inclure le supplément au salaire horaire.

HUMAN RIGHTS ACT

New Brunswick Human Rights Act does not provide for representative complaints

A.A. v. Province of New Brunswick, Department of Health, HR-005-10, 5 May 2011

The complainant was a female physician who practiced in New Brunswick. In her practice, the complainant attended to women who contemplated abortion, a service excluded under Regulation 84-20 of the *Medical Services Payment Act* unless performed by a specialist in a hospital and certified in writing as medically required by two medical practitioners. The complainant alleged discrimination on the basis of sex by the provincial Department of Health with respect to her provision of sexual health care to patients who decided to have an abortion. The matter was referred to the Labour and Employment Board.

Section 5(1) of the *Human Rights Act* prohibits discrimination in the provision of services on the basis of sex while s. 17 of the *Act* says that "any person claiming to be aggrieved" by a violation of the *Act* may make a complaint to the Human Rights Commission. The Board has jurisdiction to decide issues in a preliminary way, provided they relate to the interpretation and application of the *Act*. Here, the first issue raised by the complaint was whether the complainant, who did not herself seek an abortion, could bring a representative complaint on behalf of her patients who were affected by the impugned legislation. The "aggrieved person" under s. 17 of the *Human Rights Act* who is entitled to bring a complaint must be the person or amongst the class of persons allegedly discriminated against under s. 5 of the *Act*. The New Brunswick Human Rights Act, unlike similar legislation in other jurisdictions, does not permit representative actions and, accordingly, to the extent the complaint affected persons other than the complainant, it was dismissed. The second issue related to whether the complainant herself was being discriminated against in her capacity as a doctor whose practice was affected by the impugned legislation. The question of who is a victim of an allegedly discriminatory practice is almost wholly one of fact. Here, although the complainant did not seek an abortion, she was involved in the certification of abortions and the referral of patients to specialists for the performance of abortions. The Board ordered the scheduling of a full hearing to determine whether the complainant was personally subjected to discrimination on the basis of sex contrary to s. 5 of the *Act*.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ne prévoit pas la possibilité de déposer des plaintes par l'intermédiaire d'un représentant

A.A. c. Province du Nouveau-Brunswick, ministère de la Santé, HR-005-10, 5 mai 2011

La plaignante était une femme médecin qui pratiquait au Nouveau-Brunswick. Dans le cadre de sa pratique, la plaignante s'occupait de femmes qui envisageaient de se faire avorter; l'avortement est un service exclu en vertu du Règlement 84-20 pris en vertu de la *Loi sur le paiement des services médicaux*, sauf s'il est pratiqué par un spécialiste, dans un établissement hospitalier, et que deux médecins ont certifié par écrit qu'il était médicalement nécessaire. La plaignante a allégué que le ministère de la Santé de la province faisait preuve de discrimination fondée sur le sexe eu égard aux soins de santé sexuelle qu'elle prodiguait à des patientes qui avaient décidé de se faire avorter. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi.

L'article 5 (1) de la *Loi sur les droits de la personne* interdit de faire preuve de discrimination fondée sur le sexe dans la prestation de services, alors que l'art. 17 de la *Loi* énonce que « toute personne qui se prétend lésée » en raison d'une violation de la *Loi* peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. La Commission est compétente pour trancher des questions de façon préliminaire, à la condition que ces questions touchent l'interprétation et l'application de la *Loi*. Dans ce cas-ci, la première question soulevée par la plainte consiste à se demander si la plaignante, qui n'a pas demandé d'avortement pour elle-même, pouvait déposer une plainte à titre de représentante de ses patientes qui étaient touchées par la loi contestée. La « personne qui se prétend lésée » au sens de l'art. 17 de la *Loi sur les droits de la personne* et qui a le droit de déposer une plainte doit être la personne ou faire partie de la classe de personnes qui souffrent prétendument de discrimination interdite à l'art. 5 de la *Loi*. Contrairement aux lois semblables adoptées ailleurs au pays, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ne permet pas d'intenter une action à titre de représentant et, par conséquent, la plainte a été rejetée parce qu'elle touchait des personnes autres que la plaignante. La deuxième question consistait à déterminer si la plaignante était elle-même victime de discrimination en tant que médecin dont la pratique était touchée par la loi contestée. La question de savoir qui est la victime d'une pratique prétendument discriminatoire repose presque entièrement sur les faits. Dans ce cas-ci, bien que la plaignante n'ait pas demandé d'avortement, elle a participé à la certification d'avortements et à l'envoi de patientes à des spécialistes qui pratiquent des avortements. La Commission a ordonné la tenue d'une audition approfondie afin de déterminer si la plaignante était personnellement victime de discrimination fondée sur le sexe, en contravention de l'art. 5 de la *Loi*.

NOTE: The Province of New Brunswick filed an application for judicial review of this preliminary decision of the Board. It was heard on January 10, 2012 by the Court of Queen's Bench; however, no decision has been rendered as at the end of the reporting period.

REMARQUE : La Province du Nouveau-Brunswick a déposé une requête en révision judiciaire de cette décision préliminaire de la Commission. La Cour du Banc de la Reine a entendu cette requête le 10 janvier 2012; aucune décision n'avait cependant été rendue au terme de la période visée par le présent rapport.

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, 2011 - March 31, 2012/1 avril 2011 au 31 mars 2012

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée	Disposition of matters/ Traitement des causes	Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
Application for Certification/Demande d'accréditation	16	29	45	16	5	16	37	8	
Application for a Declaration of Common Employer/Demande de déclaration concernant un employeur commun	--	2	2	--	--	--	--	--	2
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	4	5	9	1	2	6	9	9	--
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights ('Trade Union')/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	1	1	1	--	--	1	1	--
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	2	2	--	--	--	--	--	2
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)' Demandes diverses (art. 22, 35, 131)'	6	3	9	2	2	3	7	7	2

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

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reported de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Granted/ Accordée	Traitement des causes	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée	Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	5	13	18	1	2	9	12	6	
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	3	4	1	
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une distribution des tâches	2	3	5	--	2	1	3	2	
Application for Accreditation/demande d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Reference Concerning a Strike or Lockout/Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	34	62	96	21	14	38	73	23	

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

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1) Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	--	3	3	3	--	--	3	--
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	--	4	4	4	--	--	4	--
Application for Appointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	1	1	1	--	--	1	--
Application pursuant to s. 17/Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Reconsideration (s. 23) /Demande de reconsideration (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1) Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	--	--	--	--	--	--	--
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	7	21	28	15	1	3	19	9

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

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/ Résolue	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	4	25	29	12	8	3	1	—	24	5
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	1	3	4	1	1	1	—	1	4	—
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	2	4	6	—	5	—	—	1	6	—
TOTALS	7	32	39	13	14	4	1	2	34	5

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2011 - March 31, 2012/1 avril 2011 au 31 mars 2012

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

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2011 - March 31, 2012/1 avril 2011 au 31 mars 2012

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Disposition of matters/Traitement des causes						Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
		Matters Filed/ Causes présentées	Total	Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Résolue	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	8	2	10	1	--	--	5	6	4
TOTALS	8	2	10	1	--	--	5	6	4

Essential Services in Nursing Homes Act/Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

36

April 1, 2011 - March 31, 2012/1 avril 2011 au 31 mars 2012

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Résolue		
Notice pursuant to s. 5(1)y/avis aux termes de l'art. 5(1)	--	1	1	--	--	--	--	1
TOTALS	--	1	1	--	--	--	--	1

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

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

