2004-2005

Annual Report

Rapport annuel

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l’emploi

I

INTRODUCTION

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

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L 0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. Additionally, as of December 2001, the *Labour and Employment Board Act* was amended to include responsibility for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*.

The current membership of the Labour and Employment Board consists of a full-time chairperson; eight (8) part-time vice-chairpersons; and sixteen (16) members equally representative of employees and employers. To determine the various applications/complaints filed under the above statutes, the Board conducts numerous formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centers throughout the province. At the discretion of the chairperson, these hearings are conducted either by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or a vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

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

I

INTRODUCTION

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

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

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 8 vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

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

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

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 20 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

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

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

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 20 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

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

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

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

Each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have generally held that they should defer to the decisions of administrative boards except where boards exceed their jurisdiction, make a patently unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

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

II

MISSION STATEMENT

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

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

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

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

- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

II

ÉNONCÉ DE MISSION

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

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

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

- ✓ Agir comme commission d'enquête à la demande du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi suite à une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.

- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 10th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2004 to March 31, 2005.

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

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 183, down from 211 the previous year. Many of these matters were resolved with the assistance of the executive staff, with the oversight of the Board. Those that were not so resolved were scheduled to be determined by the Board resulting in 86 days of hearing. The system of pre-hearing conferences that was implemented in January 2002 has continued to result in the full resolution of many matters and the limitation of the number of issues to be determined in others.

During the year the Board disposed of a total of 184 matters. In so doing there were 47 written decisions released by the Board, which was consistent with the previous year. Once again this year there has been a general increase in the number of matters filed pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*. The trend of an increase in the number of days per hearing that was noted in the last annual report has continued this year.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, the Board entertained a number of requests for intervention and Conciliation Officers (3), Conciliation Boards (5) and Commissioners (1) were appointed. There were five (5) deadlocks in the public service sector declared by the Board. These deadlocks occur when a collective agreement has expired and the parties have been unable to negotiate the terms of a new agreement despite the assistance of third parties. In one dispute involving the Canadian Union of Public Employees, local 1252 [Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation; Institutional Services; and Patient Services Groups - Part III], oftimes referred to as the "Hospital Workers", the members participated in a rotating strike concentrated in the Moncton area that lasted for 23 days during the months of September and October 2004. A Collective Agreement was eventually concluded between the parties on November 18, 2004 for a term to continue until June 30, 2007 (4 years).

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 10e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2004 au 31 mars 2005.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'année financière en question a été de 183, une baisse par rapport aux 211 de l'année précédente. Bon nombre d'entre elles ont été réglées avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions, pour un total de 86 jours d'auditions durant l'année. Le système de conférences préparatoires, qui a été mis en œuvre en janvier 2002, a encore permis de régler complètement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'année, la Commission a réglé 184 cas, dont 47 ont donné lieu à des décisions écrites, ce qui est comparable à l'année précédente. Il y a encore eu une augmentation globale des requêtes présentées en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Il avait été indiqué dans le rapport annuel de l'année précédente que le nombre moyen de jours consacrés aux auditions avait augmenté, et cette tendance s'est maintenue.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, entraînant la nomination de trois conciliateurs, de cinq commissions de conciliation et d'un commissaire. Cinq impasses ont été déclarées par la Commission pour des différends du secteur public. Une impasse a lieu lorsqu'une convention collective est échue et que les parties ne réussissent pas à négocier une nouvelle entente malgré l'intervention d'une tierce partie. Dans un différend impliquant la section locale 1252 du Syndicat canadien de la fonction publique (groupe des commis, sténographes et mécanographes, services de l'établissement et services aux malades – Partie III, souvent appelé « les travailleurs des hôpitaux »), les syndiqués ont entrepris dans la région de Moncton une grève tournante qui a duré 23 jours au cours des mois de septembre et octobre 2004. Les parties ont conclu une convention collective le 18 novembre 2004 pour une période de quatre ans se terminant le 30 juin 2007.

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

The Board has undergone some significant staff changes in this fiscal year, which includes the departure of our long-time Chief Executive Officer, Nicole Bois, and the promotion of our legal officer, Lise Landry, to the position. The Board would like to thank Ms. Bois for her many years of dedication and hard work in helping to shape the Labour and Employment Board we know today. Chantal Gionet has taken over the duties of legal officer. Finally, Debbie Allain has replaced Linda Lawson as receptionist to the Board.

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

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

Il y a eu des changements de personnel importants au cours du dernier exercice, dont le départ de Nicole Bois, qui a été notre cheffe administrative pendant de nombreuses années, et la promotion à ce poste de Lise Landry, qui occupait avant le poste de conseillère juridique. La Commission tient à remercier Mme Bois pour les nombreuses années de travail et de dévouement qu'elle a consacrées afin d'amener la Commission du travail et de l'emploi à ce qu'elle est aujourd'hui. Chantal Gionet est notre nouvelle conseillère juridique et Debbie Allain a remplacé Linda Lawson à titre de réceptionniste.

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

IV

Composition of the Labour and Employment Board

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

Vice-Chairpersons

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Thomas S. Kuttner, Q.C. (Fredericton)
Judith F. MacPherson, Q.C. (Moncton)
Kathleen A. Quigg (Bathurst)
Myrna Richards (Hampton)
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)

Members representing Employer interests

Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)
Frank Menzies (Whitney)

Members representing Employee interests

Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Paul Young (Fredericton)

Chief Executive Officer – Nicole Bois/Lise Landry***
Legal Officer – Lise Landry/Chantal Gionet****

Administrative Staff
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson/Debbie Allain****

* Guy G. Couturier appointed alternate chairperson effective February 22, 2005 for a term of three years.
** Lise Landry replaces Nicole Bois effective September 30, 2004.
*** Chantal Gionet replaces Lise Landry effective November 1, 2004.
****Debbie Allain replaces Linda Lawson effective June 1, 2004.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

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

Vice-Président(e)s

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Thomas S. Kuttner, c.r. (Fredericton)
Judith F. MacPherson, c.r. (Moncton)
Kathleen A. Quigg (Bathurst)
Myrna Richards (Hampton)
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)

Membres représentants les intérêts des employeurs

Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)
Frank Menzies (Whitney)

Membres représentants les intérêts des salarié(e)s

Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Paul Young (Fredericton)

Cheffe administrative – Nicole Bois/Lise Landry**
Conseillère juridique – Lise Landry/Chantal Gionet***

Personnel administratif
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson/Debbie Allain****

* Guy G. Couturier a été nommé président suppléant pour un mandat de trois ans effectif le 22 février 2005.
** Lise Landry a remplacé Nicole Bois effectif le 30 septembre 2005.
*** Chantal Gionet a remplacé Lise Landry effectif le 1 novembre 2004
****Debbie Allain a remplacé Linda Lawson effectif le 1 juin 2004.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME

Chairperson/Président
(1)

Alternate Chairperson/
Président suppléant
(1)

Vice Chairpersons/Vice-Présidents
(7)

Members-Employee Representative/
Membres-Représentant les salariés
(8)

Members-Employer Representative/
Membres-Représentant les employeurs
(8)

Chief Executive Officer/
Cheffe administrative
(1)

Legal Officer/
Conseillère juridique
(1)

Board Clerk/Greffière de la Commission
(1)

Administrative Services Officers
Agentes d'administrations
(2)

VI

ADMINISTRATION

The membership of the Board consists of a full-time chairperson, 8 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 2 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 alleging illegal strike activity by employees or illegal lockout by an employer must be heard and determined by the Board within 24 to 48 hours. Alternatively, an application for a declaration that a trade union is the successor to a former trade union may take up to two months to complete. The chief executive officer and/or the legal officer may undertake mediation efforts to resolve pending disputes.

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

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

VI

ADMINISTRATION

La Commission se compose d'un président à temps plein, de huit 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 et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. La cheffe administrative ou la conseillère juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

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

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

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

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there were two (2) pre-hearing conferences held arising from two (2) separate matters. In one instance, the parties settled their dispute at the pre-hearing conference and there was no need for a formal hearing. In the second matter, the process allowed for the resolution of preliminary issues thereby substantially reducing the length of the 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 95 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 88 matters pending from the previous fiscal year (2003-2004); 183 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 271 matters; 184 matters were disposed of. There remain 87 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 .

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

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu deux (2) conférences préparatoires découlant de deux (2) affaires distinctes. Dans un cas, les parties ont résolu leur différend, ce qui a éliminé la nécessité d'une audition formelle. Dans le deuxième cas, le processus a permis une résolution des litiges préliminaires, ce qui a réduit considérablement la durée de l'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 110 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Quatre-vingt-huit causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2003-2004) et 183 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 271 causes. La Commission en ayant réglé 184 pendant l'année, 87 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 .

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	# new matters filed/ nombre de nouvelles causes déposées	# hearing days/ nombre de jours d'audition	# written reasons for decision/nombre de décisions écrites	# matters completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition	# matters pending at the end of this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles	54	79*	27	13	43	46
Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics	12	52**	23	7	34	20
Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	0	0	0	0	0	0
Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi	15	48	26	22	17	16
Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension	0	1	0	1	0	0
Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne	7	3	10	4	1	5
TOTAL	**88**	**183**	**86**	**47**	**95**	**87**

* includes 25 certifications and 19 complaints unfair practice/ comprend 25 accréditations et 19 plaintes de pratique inéquitable

** includes 7 complaints under section 19 of the Act and 7 Notices pursuant to section 43.1/comprend 7 plaintes aux termes de l'art. 19 et 7 avis aux termes de l'art. 43.1

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
86	0	86

Budget 2004-2005

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel **Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier***	508,937	431,408
4 Other Services/ Autres Services **Operational Costs/ Frais de fonctionnement**	68,100	(107,851)
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	12,800	(23,215)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(10,086)
Total	**590,937**	**572,560**

VII

SUMMARY OF SAMPLE CASES

This section provides a sampling of cases rendered by the 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

Board identifies distinction between quitting job and being dismissed

Brayley v. Dobson Collision Centre Inc., ES-018-04, 30 July 2004

The claimant, who was an auto body technician, had worked since 1996 for the employer auto body shop where he was considered to be a valuable employee. In September 2003 the claimant raised with the employer the question of whether he was entitled to vacation pay at 6%, rather than 4%. The employer perceived that the claimant was being accusatory, but nonetheless referred the matter to the company's accountant. Later the same day the employer informed the claimant that he was not entitled to vacation pay at 6% because he had not been with the company long enough. The claimant responded that the employer was being picky by failing to take into account the time which he had spent working for the predecessor to the employer, which had the same owner. The employer, apparently still angry over the claimant's earlier accusatory tone, told the claimant to get out immediately and would not agree to allow him to finish out the week. The next day the claimant left a message with the office manager that he was prepared to return if the employer called, but no call ever came. The claimant found new employment and then filed a complaint with the Employment Standards Branch under s. 30 of the Employment Standards Act seeking termination pay and vacation pay from the employer. The Director of Employment Standards rejected the complaint on the basis that the claimant had not been dismissed but had quit his job and, therefore, he was not entitled to such benefits. The matter was referred to the Labour and Employment Board.

The Board noted that there is a distinction between quitting a job and being dismissed. An employee who quits must genuinely intend to sever the employment relationship and he or she must manifest this intent through conduct which would lead a reasonable employer to believe the employee had quit. The burden of proving dismissal rests with the employee. Here, there was no genuine intent on the part of the claimant to quit his job over the issue of vacation pay,

VII

SOMMAIRE DES CAUSES TYPE

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

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

La Commission établit une distinction entre quitter son emploi et être licencié

Brayley c. *Dobson Collision Centre Inc.*, ES-018-04, le 30 juillet 2004

Le plaignant, un technicien en débosselage, travaillait depuis 1996 à l'atelier de débosselage de son employeur, où il était considéré comme un employé de valeur. En septembre 2003, le plaignant questionne son employeur pour savoir s'il n'aurait pas droit à un congé annuel payé équivalent à 6 % de son salaire au lieu de 4 %. L'employeur a trouvé que le plaignant avait un ton accusateur mais il a néanmoins référé l'affaire au comptable de la compagnie. Plus tard dans la journée, l'employeur a informé le plaignant qu'il n'avait pas droit à un congé payé équivalent à 6 % de son salaire parce que ça ne faisait pas assez longtemps qu'il travaillait pour la compagnie. Le plaignant aurait dit à l'employeur qu'il était ingrat de ne pas tenir compte du temps qu'il avait passé à travailler pour le prédécesseur de l'employeur, qui avait le même propriétaire. L'employeur, apparemment encore fâché du ton accusateur utilisé précédemment par le plaignant, a dit au plaignant de sortir immédiatement, en refusant de le laisser finir sa semaine de travail. Le lendemain, le plaignant a laissé un message au gestionnaire du bureau disant qu'il était prêt à revenir travailler si son employeur l'appelait, mais il n'a jamais été rappelé. Le plaignant a trouvé un nouvel emploi puis il a porté plainte à la Direction des normes d'emploi, en vertu de l'article 30 de la *Loi sur les normes d'emploi*, dans le but d'obtenir qu'une indemnité de cessation d'emploi et une indemnité de congés annuels lui soient versées. La Direction des normes d'emploi a rejeté la plainte en alléguant que le plaignant n'avait pas été licencié mais qu'il avait quitté son emploi et n'avait donc pas droit aux avantages demandés. L'affaire a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission est d'avis qu'il y a une différence entre quitter son emploi et être licencié. Un salarié qui quitte son emploi doit avoir la ferme intention de rompre ses relations de travail et manifester cette intention en se conduisant de manière telle qu'un employeur raisonnable peut croire que le salarié a quitté son emploi. Le fardeau de la preuve incombe au salarié. En l'espèce, le plaignant n'avait pas véritablement l'intention de quitter son emploi pour une question de congé

and there was no manifestation of any such intention. Moreover, the employer's refusal to allow the claimant to work out the week was consistent with dismissal. The Board awarded the claimant 4 weeks pay in lieu of notice plus vacation pay, amounting to $2,828.80.

annuel, et il n'a aucunement manifesté une telle intention. De plus, le refus de l'employeur de permettre au plaignant de terminer sa semaine de travail correspond à un licenciement. La Commission a ordonné à l'employeur de verser au plaignant une indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi équivalente à quatre semaines de travail, soit un montant de 2 828,80 $.

Employment Standards Act imposes duty on employers to maintain adequate and timely employment records

Matechuk v. Stackhouse, operating as Summit Arabians, ES-008-05, 23 March 2005

The complainant worked as a labourer on the employer's horse farm from June 2003 until July 2004, at which time she left to take up another job. The claimant worked on either a full-time, or part-time basis, and was paid $8.00 per hour. The claimant did not receive vacation pay, and brought a complaint to the Director of Employment Standards. The employer maintained that the parties had agreed that vacation pay was included in the employee's salary, while the employee took the position that vacation pay was intended to be in addition to her hourly salary. The Director conducted an investigation during which the employer provided rough notes as the payroll record, and these did not mention that vacation pay was included in the hourly wage. The Director concluded that the employer owed vacation pay to the employee in the amount of $414.21. The employer referred the Director's decision to the Board.

The Labour and Employment Board noted that, at the hearing, the employer presented a new set of payroll records which had been compiled by a bookkeeper from various documents, including the rough notes which had been submitted during the Director's investigation. The new payroll record indicated that vacation pay was to be included in the employee's salary. However, under s. 60 of the Employment Standards Act, an employer is obliged to keep complete and accurate records which, under s. 58 of the Act, must be made available to the Director within 10 days of a request. An employer who fails to keep adequate records may be held liable for the consequences which, as in this case, can include a refusal by the Board to consider payroll records which have been compiled only after a complaint has been made. The Board confirmed the Director's order that the employer owed vacation pay of $414.21 to the employee.

La *Loi sur les normes d'emploi* oblige les employeurs à tenir des dossiers d'emploi suffisants et pertinents

Matechuk c. *Stackhouse, exploitante d'une entreprise faisant affaire sous la dénomination sociale de Summit Arabians,* ES-008-05, le 23 mars 2005

La plaignante a travaillé à titre de manœuvre à la ferme d'élevage de chevaux de l'employeur de juin 2003 à juillet 2004. Elle a alors quitté son emploi pour en prendre un autre. La plaignante a travaillé parfois à temps plein et parfois à temps partiel. Elle touchait un salaire de 8 $ l'heure. La plaignante n'a pas reçu d'indemnité de congé annuel et a porté plainte à la Direction des normes d'emploi. L'employeur a soutenu qu'il y avait eu accord entre les parties pour que la paye de vacances soit incluse dans la rémunération de l'employée. Selon la salariée, la paye de vacances devait s'ajouter à son salaire horaire. Durant l'enquête menée par le directeur, l'employeur n'a fourni que des notes approximatives à titre de registre de paye, notes dans lesquelles il n'était pas fait mention que la paye de vacances était incluse dans le salaire horaire. Le directeur a conclu que l'employeur devait verser à la salariée une indemnité de congé annuel de 414,21 $. L'employeur a demandé le renvoi de la décision du directeur devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a constaté qu'au cours de l'audience, l'employeur lui avait présenté une nouvelle série de feuilles de paye compilées par un comptable à partir de divers documents, y compris les notes approximatives présentées au directeur lors de son enquête. Selon le nouveau registre de paye, l'indemnité de congé annuel était comprise dans le salaire de l'employée. Toutefois, sous le régime de l'article 60 de la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employeur doit tenir des dossiers complets et précis qu'il est obligé de fournir dans les dix jours lorsque le directeur lui en fait la demande, conformément à l'article 58 de la *Loi*. Un employeur qui omet de tenir des dossiers appropriés peut être tenu responsable des conséquences qui, dans ce cas, peuvent inclure le refus par la Commission de tenir compte des registres de paye produits seulement après le dépôt d'une plainte. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur et ordonné à l'employeur de verser à la salariée une indemnité de congé annuel de 414,21 $.

Employer must be able to prove wrongdoing by employee in order to deduct business losses from employee's wages

Fit Deck Inc. v. LeBlanc, ES-042-04, 10 January 2005

The claimant was employed for about 4 months in sales and marketing by the employer, which operated a fitness centre. The employer faulted the claimant for a noticeable increase in losses due to customer returns and dismissed the claimant without paying outstanding wages, which the employer had withheld to cover the losses. The claimant filed a complaint under the Employment Standards Act to recover his wages. The Director found that the employer had violated sections 26 and 37 of the Act and ordered the employer to pay the claimant $833.60, which included $652.50 in unpaid wages and $181.10 in outstanding vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board, upon reviewing the evidence, concluded that the employer was not justified in attributing the losses to the complainant. The Board has always required compelling evidence of wrongdoing before allowing an employer to deduct the amount of a loss from an employee's wages. The employer failed to establish such wrongdoing. Moreover, the employer had failed to maintain complete and accurate payroll records of the claimant's hours of work. Accordingly, the Board accepted the claimant's evidence as to his hours of work and confirmed the order of the Director of Employment Standards.

Board outlines the distinction between being an employee and an independent contractor for the purposes of establishing entitlement to vacation pay

Curwin, doing business as Mr. Paint v. LeBlanc, ES-048-04, 4 February 2005

The employer operated a painting business out of his Riverview home for 10 years and did commercial and residential painting. In 2000 he hired the claimant, who was an experienced painter. The employer secured the painting contracts, which the claimant then completed. The employer provided the paint, supplies, scaffolding and paint guns, while the claimant supplied hand tools and worked his own hours. The claimant would supervise employees and control the performance of their work. In 2004 the parties had a dispute related to the claimant's taxes, and the claimant quit. He then filed a complaint with the Director of Employment Standards that the employer had failed to pay him vacation pay. The employer maintained that no such pay was owed because the claimant was an independent contractor, and not an employee. The Director found in favour of the claimant and the employer referred the matter to the Board.

L'employeur doit prouver la faute d'un salarié pour pouvoir déduire les pertes commerciales qu'il a subies de la rémunération de celui-ci.

Fit Deck Inc. c. *LeBlanc*, ES-042-04, le 10 janvier 2005

Le plaignant a travaillé pendant environ quatre mois aux services de vente et de marketing pour l'employeur, qui exploite un centre de conditionnement physique. L'employeur a imputé au plaignant une augmentation des pertes de son entreprise dues au retour de marchandises. L'employeur a congédié le plaignant sans lui payer la rémunération qui lui était due, et il a retenu ce montant pour couvrir ses pertes. Le plaignant a porté plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* dans le but de récupérer cette partie de son salaire. Le Directeur a déterminé que l'employeur avait contrevenu aux articles 26 et 37 de la *Loi* et ordonné à l'employeur de payer 833,60 $ au plaignant, dont 652,50 $ en salaire impayé et 181,10 $ en congé annuel impayé. L'employeur a renvoyé le litige devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission, après avoir examiné la preuve, a conclu que l'employeur n'avait pas raison d'attribuer les pertes au plaignant. La Commission a toujours exigé que les employeurs fournissent les preuves péremptoires d'une faute avant de leur permettre de déduire le montant d'une perte de la rémunération d'un salarié. L'employeur n'a pas réussi à établir qu'il y avait eu faute de la part du salarié. En outre, l'employeur a omis de conserver des registres complets et précis des heures de travail du plaignant. En conséquence, la Commission a accepté la preuve présentée par le plaignant au sujet de ses heures de travail et confirmé l'ordonnance du directeur des Normes d'emploi.

La Commission établit la différence entre un employé et un entrepreneur indépendant aux fins de l'établissement du droit au congé annuel payé

Curwin, faisant affaire sous le nom de Mr. Paint c. *LeBlanc*, ES-048-04, le 4 février 2005

L'employeur exploitait une entreprise de peinture à sa résidence de Riverview depuis dix ans. Il faisait de la peinture résidentielle et commerciale. En 2000, il a embauché le plaignant, un peintre expérimenté. L'employeur obtenait des contrats de peinture que le plaignant réalisait ensuite. L'employeur fournissait la peinture, les fournitures, l'échafaudage et les pistolets à peinture tandis que le plaignant fournissait les outils à main et déterminait lui-même ses heures de travail. Le plaignant devait superviser des employés et vérifier leur travail. En 2004, un litige au sujet des impôts payés par le plaignant a opposé les deux parties, et le plaignant a quitté son poste. Il a ensuite porté plainte à la Direction des normes d'emploi, alléguant que l'employeur avait omis de lui payer des congés annuels. L'employeur a soutenu ne pas avoir à payer de congé annuel parce que le plaignant était un entrepreneur indépendant et non un salarié. Le directeur a tranché le litige en faveur du plaignant. L'employeur a demandé le renvoi du litige devant

The Labour and Employment Board noted that the criteria to distinguish between an independent contractor and an employee involve (1) control, (2) ownership of tools, (3) chance of profit, and (4) risk of loss. In this case, the chance of profit and the risk of loss rested with the employer, who arranged the painting contracts and merely paid the claimant on an hourly basis to perform the work. The bulk of the tools were supplied by the employer. As for the element of control, the employer usually provided instructions as to how the work was to be conducted. The fact that the claimant had flexible hours was not sufficient evidence of independence, given that in today's world flexible hours are commonplace. The claimant was an employee and, as such, was entitled to vacation pay.

la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a établi que les quatre critères suivants permettaient de faire la distinction entre un entrepreneur indépendant et un salarié : 1) le contrôle, 2) la propriété des outils, 3) la possibilité de profits, et 4) le risque de pertes. En l'espèce, la possibilité de profits et le risque de pertes incombaient à l'employeur, qui obtenait les contrats de peinture et payait simplement le plaignant à l'heure pour faire le travail. Le gros des outils étaient fournis par l'employeur. Quant à l'élément « contrôle », l'employeur donnait habituellement des directives sur la façon dont le travail devait être exécuté. Le fait que le plaignant avait un horaire flexible n'est pas une preuve suffisante d'indépendance, étant donné que les horaires flexibles sont devenus une pratique courante dans le monde du travail actuel. Le plaignant était un salarié et, à ce titre, il avait droit à des congés annuels payés.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Board confirms its practice of certifying a union which has greater than 50% employee support, without the need for a representation vote

Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers International Union, Local 406 v. *Les Aliments Bonté Foods Ltd*. IR-009-04, 23 April 2004

The applicant union sought certification as bargaining agent for the employees of the respondent employer in Dieppe. In support of its application the union established that it had the support of between 55% and 58% of the employees in the bargaining unit. The Labour and Employment Board indicated that it intended to certify on the basis of this support, and invited a response from the employer. Considering that the level of support was just above 50% and that in other cases with this small margin the unions were eventually decertified, the employer asked the Board to exercise its discretion under s. 14(5) of the Industrial Relations Act and take a representation vote to clarify the extent of the union's support.

The Board affirmed its established practice of issuing an order for certification where the union support is greater than 50%, unless there are substantial circumstances to the contrary. Section 14(5) of the Industrial Relations Act gives the Board the discretion to certify where, as in this case, more than 50% of the employees in the bargaining unit are members of the union. There being no indication that the union membership evidence was influenced by coercion, fraud or an expectation of employee build-up in the bargaining unit, the Board decided to exercise its discretion in favour of certification without the need for a representation vote.

La Commission confirme sa pratique d'accréditer un syndicat qui a le soutien de plus de cinquante pour cent des salariés sans procéder à un vote de représentation.

Syndicat international des travailleurs et des travailleuses de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie, section locale 406, IR-009-04, le 23 avril 2004

Le syndicat requérant voulait être accrédité comme agent négociateur des salariés de l'employeur intimé, à Dieppe. Pour étayer sa demande, le syndicat a établi qu'il avait l'appui de 55 à 58 % des salariés de l'unité de négociation. La Commission du travail et de l'emploi a fait part de son intention d'accréditer l'agent négociateur compte tenu de l'appui manifesté par les salariés, et elle a sollicité une réponse de l'employeur. L'employeur a fait valoir que seulement un peu plus de la moitié des salariés appuyaient le syndicat et que l'accréditation de syndicats avait dû être révoquée dans certains cas où la marge était aussi petite. L'employeur a donc demandé à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire sous le régime du paragraphe 14(5) de la *Loi sur les relations industrielles* et de procéder à un vote de représentation pour clarifier la proportion des salariés qui appuient le syndicat.

La Commission a affirmé sa pratique établie de rendre une ordonnance d'accréditation lorsque le syndicat a le soutien de plus de cinquante pour cent des salariés, sauf en cas d'importantes circonstances contraires. Le paragraphe 14(5) de la *Loi sur les relations industrielles* permet à la Commission d'accréditer un syndicat lorsque, comme dans la présente affaire, plus de cinquante pour cent des salariés d'une unité de négociation sont membres en règle du syndicat. Rien n'indiquant que le soutien des salariés au syndicat avait été influencé par la cœrcition, la fraude ou la perspective d'une augmentation des effectifs de l'unité de négociation, la Commission a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire en faveur de l'accréditation sans procéder à

Order of certification not broad enough to cover employees at new facility and, accordingly, they had no status to go out on strike

Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, Helpers and Miscellaneous Workers, Local 927 v. Lafarge Canada Inc., IR-069-04 and IR-001-05, 18 March 2005

The complainant union was certified in 2003 to be the bargaining agent for the employees of the respondent employer at Hodgeson Road in Fredericton. The employer was in the business of supplying aggregates, cement and asphalt products. The parties later agreed in writing that the bargaining unit included the employer's satellite plants at Minto and Oromocto. The parties began negotiations towards a collective agreement. During the negotiations the employer obtained a large contract which prompted it to locate a portable plant in the Nackawic area. This plant was provided with trucks and four drivers were hired. The parties were unable to resolve an issue relating to whether payment should be made on an hourly basis, which the union wanted, or by the load, which the employer sought. Negotiations broke off and the union went on strike. The union took the position that the 4 drivers at the Nackawic plant were part of the bargaining unit and they joined the strike. The employer maintained that the 4 Nackawic drivers were not part of the bargaining unit and, when they did not show up for work, they were terminated. The union would not continue negotiations unless the 4 drivers were reinstated. The employer brought a complaint to the Labour and Employment Board that the union was failing to negotiate in good faith. The union filed a complaint that the employer had engaged in an unfair labour practice by dismissing the 4 Nackawic drivers.

The Board observed that the resolution of both complaints turned on the question of whether the order of certification covered the Nackawic workers. The facts showed that the 4 Nackawic drivers were hired to work mainly from the Nackawic site and were responsible to a Nackawic manager. The employer maintained different organizational structures for permanent plants, such as Fredericton, and portable plants, like Nackawic. Otherwise, the union had failed to take any action to include the Nackawic drivers in the bargaining unit, such as amending the order of certification. The recognition clause agreed to by the parties referred to only Minto and Oromocto as satellite plants operating in connection with the Fredericton plant, and did not include Nackawic. Accordingly, the 4 Nackawic drivers were not included in the bargaining unit and they did not have the right to go on strike. The employer was justified in terminating them when they did not come to work and the union had no basis for demanding that the employer re-

un vote de représentation.

L'ordonnance d'accréditation n'étant pas applicable aux salariés travaillant à la nouvelle installation, ceux-ci n'ont pas le droit de faire la grève.

Fraternité internationale des teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, Helpers and Miscellaneous Workers), section locale 927 c. *Lafarge Canada Inc.*, IR-069-04 et IR-001-05, le 18 mars 2005

Le syndicat requérant a été accrédité en 2003 pour être l'agent négociateur des salariés de l'employeur intimé, dont la place d'affaires est située sur le chemin Hodgeson, à Fredericton. L'employeur était fournisseur de granulat, de ciment et de produits en asphalte. Le syndicat et l'employeur ont ensuite convenu par écrit que l'unité de négociation comprendrait les usines satellites de Minto et d'Oromocto, puis ils ont entamé des négociations pour en arriver à une convention collective. Durant les négociations, l'employeur a obtenu un important contrat qui l'a obligé à installer une usine mobile dans la région de Nackawic. Des camions ont été affectés à cette usine, et quatre chauffeurs ont été embauchés. Les parties ont été incapables de s'entendre sur la question de savoir si le paiement devait être fait à l'heure, comme le préconisait le syndicat, ou par chargement, ce que voulait l'employeur. Les négociations ont été rompues et le syndicat a déclenché une grève. Le syndicat prétendait que les quatre chauffeurs à l'usine de Nackawic faisaient partie de l'unité de négociation, et ceux-ci ont participé à la grève. L'employeur soutenait que les quatre chauffeurs de Nackawic ne faisaient pas partie de l'unité de négociation et, lorsqu'ils ne se sont pas présentés au travail, ils ont été congédiés. Le syndicat ne voulait pas poursuivre les négociations tant que les quatre chauffeurs ne seraient pas réintégrés. L'employeur a porté plainte à la Commission du travail et de l'emploi, alléguant que le syndicat avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi. Le syndicat a porté plainte, alléguant que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail en congédiant les quatre chauffeurs de Nackawic.

La Commission a fait remarquer que le règlement des deux plaintes portait sur la question de savoir si l'ordonnance d'accréditation s'appliquait aux travailleurs de Nackawic. Les faits montrent que les quatre chauffeurs de Nackawic ont été embauchés pour travailler principalement au chantier de Nackawic et qu'ils relevaient d'un gestionnaire en poste à Nackawic. L'employeur maintenait des structures organisationnelles distinctes pour les usines permanentes, comme à Fredericton, et les usines mobiles, comme à Nackawic. D'autre part, le syndicat a omis de prendre des dispositions pour inclure les chauffeurs de Nackawic dans l'unité de négociation, comme faire modifier l'ordonnance d'accréditation. La clause de reconnaissance agréée par les parties fait seulement mention des usines satellites de Minto et d'Oromocto, qui fonctionnent en liaison avec l'usine de Fredericton, sans mention du chantier de Nackawic. Par conséquent, les quatre chauffeurs de Nackawic n'étaient pas inclus dans l'unité de négociation et ils n'avaient pas le droit

instate the 4 drivers before it would continue with negotiations. The employer's request for an order requiring the union to bargain in good faith was granted; the union's request for an order that the employer had engaged in an unfair labour practice was dismissed. In concluding its decision, the Board recognized that the Nackawic drivers had acted in good faith believing they were members of the bargaining unit, and recommended that the parties take this into account.

de faire la grève. L'employeur avait le droit de les congédier lorsqu'ils ne se sont pas présentés au travail. Quant au syndicat, il n'avait aucune raison probante de demander à l'employeur de réintégrer les quatre chauffeurs avant la poursuite des négociations. La Commission a admis la requête de l'employeur et délivré une ordonnance au syndicat l'obligeant à négocier de bonne foi. La Commission a rejeté la demande d'ordonnance du syndicat à l'effet que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail. En rendant sa décision, le Commission admet que les chauffeurs de Nackawic ont agit de bonne foi en croyant qu'ils étaient membres de l'unité de négociation, et elle a recommandé que les parties prennent ce fait en considération.

Negotiating team must have fully developed mandate, including monetary proposal, in order to collectively bargain in good faith

New Brunswick Nurses' Union v. New Brunswick Association of Nursing Homes Inc., IR-004-05, 1 March 2005

The complainant union and the respondent employers' association had a collective agreement which covered some 400 workers and which expired at the end of 2003. At the commencement of negotiations for a new collective agreement, the union indicated to the association that it would place its full monetary proposal on the table at the start of negotiations and requested that the association do likewise. The association was not prepared to do this, preferring instead to first negotiate non-monetary issues. Once into negotiations, the association raised a monetary issue concerning the pension plan and then sought the union's full monetary proposal, but declined to present its own monetary package. The union brought a complaint that the association was failing to collectively bargain in good faith contrary to s. 34(1) of the Industrial Relations Act.

The Labour and Employment Board identified the test for determining whether a party is bargaining in good faith. There is a subjective element to the test which says a party must be committed to the process of collective bargaining, and there is an objective element which indicates that a party must make a reasonable effort to conclude an agreement. To meet this test, a party's negotiating team must be informed, prepared to engage in rational discussions and be willing to explain its position. It came to light at the hearing before the Board that the association had never developed a monetary proposal which could be negotiated with the union. Accordingly, the association's negotiator was not properly informed and ready to engage in meaningful bargaining. The Board concluded that the association had failed to bargain in good faith and directed it to fully develop its mandate by including a monetary proposal.

L'équipe de négociation doit avoir un mandat plein et entier, y compris une proposition monétaire, pour pouvoir négocier collectivement de bonne foi.

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick c. *Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.*, IR-004-05, le 1er mars 2005

Le syndicat requérant et l'association d'employeurs intimée ont une convention collective qui touche quelque 400 travailleurs et qui est venue à échéance à la fin de 2003. Dès le commencement des négociations en vue d'une nouvelle convention collective, le syndicat a informé l'association qu'il placerait sa proposition monétaire complète sur la table au début des négociations. Le syndicat a demandé à l'association d'en faire autant. L'association n'était pas prête à présenter sa proposition monétaire. Elle préférait négocier en premier les questions non monétaires. Une fois que les négociations furent entamées, l'association a soulevé une question monétaire concernant le régime de pension. Elle a demandé au syndicat de déposer sa proposition monétaire complète mais a refusé de présenter son offre monétaire globale. Le syndicat a porté plainte alléguant que l'association avait omis de négocier collectivement de bonne foi, en contravention du paragraphe 34(1) de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission du travail et de l'emploi a expliqué comment déterminer si une partie négocie de bonne foi. Le test comporte un élément subjectif, selon lequel une partie doit souscrire pleinement au processus de négociation collective, et un élément objectif qui indique qu'une partie doit faire un effort raisonnable en vue de conclure une convention. Pour réussir ce test, l'équipe de négociation doit être informée, être préparée à s'engager dans des discussions rationnelles, et être prête à expliquer sa position. Lors de l'audience devant la Commission, il est devenu évident que l'association n'avait jamais élaboré de proposition monétaire à négocier avec le syndicat. Par conséquent, le négociateur de l'association n'était pas correctement informé ni prêt à s'engager dans une véritable négociation. La Commission a conclu que l'association avait omis de négocier de bonne foi et lui a ordonné d'élaborer un mandat plein et entier et d'y inclure une proposition monétaire.

Unilateral alteration by employer of group health and dental plans after notice to bargain has been given amounts to violation of statutory freeze

Fredericton Firefighters' Association, IAFF Local 1053 v. City of Fredericton, IR-013-04, IR-025-04, 21 May 2004

The complainant union and the respondent employer, the City of Fredericton, had a collective agreement which covered the City's fire department and expired at the end of June 2002. The expired collective agreement made provision for group health and dental plans which employees with alternate plans could chose to decline. In June 2002 the union served a notice to bargain on the employer. One effect of the notice was to "freeze" the terms and conditions of the prior collective agreement in order to provide the parties with a fixed base from which to bargain. In January 2004, before the parties had reached a new collective agreement, the employer and its insurer altered the terms of the group health and dental plans to make them mandatory with no provision for opting out. The union viewed this change to the plans as an alteration of the terms and conditions of employment which violated the freeze in s. 35(2) of the Industrial Relations Act.

The Labour and Employment Board stated that the intention of the freeze provision in s. 35(2) was to ensure that collective bargaining would proceed on a level playing field where the established terms and conditions of employment could not be unilaterally altered by one of the parties. The Board found that the group health and dental plans were terms and conditions of employment and that their alteration from permissive to mandatory was a change which violated the statutory freeze in the Act. The Board directed the employer to comply with the terms and conditions of employment that were in existence at the time notice to bargain was given, by rescinding the alteration to the group health and dental plans.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Employer forbidden from assigning employees to new job classification during period of negotiations for new collective agreement

Canadian Union of Public Employees, Local 1190 v. Province of New Brunswick, as represented by the Board of Management, PS-008-04, PS-009-04, 23 November 2004

La modification unilatérale des régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance dentaire, par l'employeur, après que l'avis de négocier lui eut été signifié, constitue une infraction au gel prévu par la loi.

Association des pompiers de Fredericton, Association internationale des pompiers, section locale 1053 c. *Ville de Fredericton*, IR-013-04, IR-025-04, le 21 mai 2004

Le syndicat requérant et l'employeur intimé, la municipalité de Fredericton, avaient une convention collective qui s'appliquait au service d'incendie de la municipalité et qui est venue à échéance à la fin de juin 2002. La convention collective échue prévoyait des régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance dentaire auxquels pouvaient renoncer les employés qui avaient d'autres régimes d'assurance. En juin 2002, le syndicat a signifié à l'employeur un avis d'entamer des négociations collectives. L'avis a eu pour effet, entre autres, de « geler » les modalités et conditions de la convention collective précédente afin de fournir aux parties une base fixe à partir de laquelle ils pouvaient négocier. En janvier 2004, avant que les parties ne concluent une nouvelle convention collective, l'employeur et ses assureurs ont modifié les modalités des régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance dentaire de manière à rendre obligatoire la participation à ces régimes, sans possibilité de refuser d'y participer. Le syndicat considère ce changement aux régimes comme une modification aux conditions d'emploi en violation du paragraphe 35(2) de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission du travail et de l'emploi a stipulé que la disposition sur le gel des conditions d'emploi, paragraphe 35(2), était prévue pour assurer que les négociations collectives se déroulent d'égal à égal et que les conditions d'emploi fixées ne soient pas modifiées unilatéralement par l'une ou l'autre des parties. La Commission a déterminé que les régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance dentaire étaient des conditions d'emploi et que leur modification pour les rendre obligatoires contrevenait au gel prévu par la *Loi*. La Commission a ordonné à l'employeur de se conformer aux conditions d'emploi qui existaient au moment où l'avis lui a été signifié d'entamer des négociations collectives et d'annuler la modification aux régimes collectifs d'assurance-maladie et d'assurance dentaire.

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Il est interdit aux employeurs d'attribuer une nouvelle classification d'emplois aux salariés en période de négociations pour une nouvelle convention collective

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190 c. *Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion)*, PS-008-04, PS-009-04, le 23 novembre 2004

The complainant union represented a group of employees which the respondent employer had classified within the operational category and who supervised the maintenance of rural and collector highways. The collective agreement between the parties expired at the end of 2003 and shortly before this the union served notice to commence bargaining, thereby invoking the statutory freeze on terms and conditions of employment contained in s. 46 of the Public Service Labour Relations Act. In early 2004, prior to the conclusion of a new collective agreement, the employer created a new classification for technical employees and assigned 13 employees from the operational category, who were represented by the complainant union, to the new technical category, where they were to be represented by a different bargaining agent. The union brought a complaint to the Labour and Employment Board alleging that the employer had violated the freeze provision and that the new classification entailed operational duties within the parameters of the bargaining unit represented by the union, rather than technical duties within the jurisdiction of another union.

Le syndicat requérant représentait un groupe de salariés que l'employeur intimé avait classés dans la catégorie d'employés d'exploitation. Ces salariés supervisaient l'entretien des routes rurales et des artères collectrices. La convention collective entre les parties a expiré à la fin de 2003. Peu avant son expiration, le syndicat a signifié à l'employeur un avis d'entamer des négociations collectives, se prévalant ainsi de la disposition sur le gel des conditions d'emploi exposée à l'article 46 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Au début de 2004, avant la conclusion d'une nouvelle convention collective, l'employeur a créé une nouvelle classification d'emplois pour les employés des services techniques. Treize employés qui étaient classés dans la catégorie d'employés d'exploitation, et étaient représentés par le syndicat requérant, ont été classés dans la nouvelle catégorie technique, laquelle devait être représentée par un agent négociateur différent. Le syndicat a porté plainte à la Commission du travail et de l'emploi alléguant que l'employeur avait contrevenu à la disposition sur le gel et que la nouvelle classification comportait des tâches opérationnelles entrant dans les paramètres de l'unité de négociation représentée par le syndicat, plutôt que des tâches techniques relevant de la compétence d'un autre syndicat.

The Board stated that the purpose of a statutory freeze during negotiations for a new collective agreement is to establish a solid basis for bargaining, rather than one which continually shifts and causes the parties to constantly revise their bargaining demands. Although the employer had the authority to create a new job classification, it did not have the right to assign employees to that new classification during the freeze period. Such assignments could create havoc in the workplace and disrupt a stable foundation for negotiations. The employer had violated the freeze in s. 46 of the Act. Further, the new job classification entailed essentially the same highway supervisory duties as the former classification and, consequently, it was ordered that the affected employees remain as members of the operational classification where they would continue to be represented by the complainant union.

La Commission a statué que le gel réglementaire durant les négociations d'une nouvelle convention collective avait pour but d'établir une base solide pour les négociations plutôt qu'une base qui changerait continuellement et amènerait les parties à réviser constamment leurs demandes. L'employeur a certes l'autorité voulue pour créer une nouvelle classification d'emplois, mais il n'a pas le droit d'attribuer une nouvelle classification aux employés durant une période de gel. Les attributions de ce genre peuvent créer le chaos dans le milieu de travail et perturber le déroulement de négociations stables. L'employeur a contrevenu à la disposition sur le gel exposée à l'article 46 de la *Loi*. En outre, la nouvelle classification d'emplois comporte essentiellement les mêmes tâches de surveillance routière que l'ancienne classification. Par conséquent, la Commission a ordonné à l'employeur de maintenir les salariés touchés dans la catégorie d'employés d'exploitation pour qu'ils continuent d'être représentés par le syndicat requérant.

Board rules that a bargaining unit may only be fractured for substantial and serious reasons

La Commission statue qu'une unité de négociation peut être fragmentée seulement pour des motifs importants et sérieux.

New Brunswick Union of Public and Private Employees v. Province of New Brunswick as represented by Board of Management, PS-025-04, 3 February 2005

Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick c. *Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion)*, PS-025-04, le 3 février 2005

The applicant union sought certification to become the bargaining agent for a sub-group of some 137 employees who were already located within a bargaining unit of about 1900 employees. The employees in question were designated as "peace officers", a term which included Commercial Vehicle Enforcement Officers, Sheriff Court Officers and Deputy Sheriffs. The union wanted to "carve out" this group from the larger bargaining unit and create a

Le syndicat requérant voulait être accrédité comme agent négociateur d'un sous-groupe de 137 salariés qui étaient déjà affiliés à une unité de négociation comptant environ 1 900 salariés. Les salariés en question étaient désignés comme « agents de la paix », un terme qui comprend les agents de surveillance des véhicules commerciaux, les officiers des shérifs et les shérifs adjoints. Le syndicat voulait « exclure » ce groupe de la grande unité de

bargaining unit for them.

The Labour and Employment Board stated that, generally, a larger bargaining unit is preferred and that the fragmentation of a bargaining unit should be done only for substantial reasons where the current situation has not worked so that the sole option left to the sub-group of employees is to form their own bargaining unit. Here, there had been a history of collective bargaining with the unit to which the peace officers already belonged and, although there had been some problems, these had been dealt with in a positive manner. Moreover, the employee group at issue contained a substantial number of persons who were prevented from striking because they were designated as essential in dealing with the health, safety and security of the public. Their bargaining power would be reduced if they formed a separate smaller bargaining unit. The union's application was dismissed.

Employer not entitled to alter hours of employment during negotiation freeze period because this would violate reasonable employee expectations

Canadian Union of Public Employees, Local 1190 v. Province of New Brunswick as represented by the Board of Management, PS-010-04, 7 February 2005

The complainant union represented an employee who was hired in 1988 to act as an operations worker at the respondent province's elite seed potato farm. The employee performed a variety of maintenance and security duties. He worked 8 months of the year and was laid off during the winter when he was replaced by more senior operations personnel. In 2003 the employee was reclassified as a security officer and was no longer susceptible to winter lay-off. In October 2003 the union gave notice to bargain for a new collective agreement which would replace the one set to expire at the end of the year. In early 2004, before a new collective agreement had been concluded, the employer announced that it intended to upgrade its camera equipment in order to reduce the need for 24 hour per day onsite security personnel. This change meant the loss of 3 security shifts and resulted in a nearly 50% reduction in the full-time position of the affected employee. The union brought a complaint to the Labour and Employment Board that, in altering the security schedule, the employer had violated the statutory freeze on terms and conditions of employment in s. 46 of the Public Service Labour Relations Act.

The Board affirmed that the purpose of the statutory freeze during collective bargaining is to maintain the proper pattern of the employment relationship in order to provide an identifiable framework for negotiations and to ensure that

négociation et créer une unité de négociation pour ces salariés.

La Commission du travail et de l'emploi a statué qu'il est généralement préférable d'avoir une grande unité de négociation et que la fragmentation d'une unité devait avoir lieu uniquement pour des motifs importants, quand la situation courante est intenable et que la seule option qui reste au sous-groupe de salariés est de former leur propre unité de négociation. En l'espèce, il y a eu nombre de négociations collectives avec l'unité à laquelle appartiennent déjà les agents de la paix. Des problèmes ont surgit ponctuellement, mais ils ont été traités de manière positive. En outre, le groupe de salariés en cause comprend un grand nombre de personnes qui n'ont pas le droit de faire la grève parce que l'exercice de leurs fonctions est désigné essentiel dans l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public. Leur pouvoir de négociation serait réduit s'ils formaient une plus petite unité de négociation distincte. La requête du syndicat a été rejetée.

Les employeurs n'ont pas le droit de modifier les heures de travail durant la période de gel des négociations car cela contreviendrait aux attentes raisonnables des salariés.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1190 c. Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion), PS-010-04, le 7 février 2005

Le syndicat requérant représente un salarié qui a été embauché en 1988 pour occuper un poste de travailleur d'exploitation à la ferme de pommes de terre de semence Élite de l'intimée. Le salarié accomplissait diverses tâches d'entretien et de sécurité. Il travaillait huit mois par année et a été mis à pied en hiver puis remplacé par un travailleur d'exploitation d'un rang plus élevé. En 2003, le salarié a été reclassifié comme agent de sécurité et il n'était plus susceptible d'être mis en disponibilité l'hiver. En octobre 2003, le syndicat a donné avis à l'employeur de négocier une nouvelle convention collective qui remplacerait celle devant expirer à la fin de l'année. Au début de 2004, avant la conclusion d'une nouvelle convention collective, l'employeur a annoncé qu'il avait l'intention de moderniser son équipement vidéo afin de limiter le besoin d'avoir du personnel de sécurité sur place 24 heures par jour. Ce changement signifiait la perte de trois quarts de travail d'agents de sécurité et a entraîné une réduction de près de 50% 100 des heures de travail pour le poste à temps plein occupé par le salarié. Le syndicat a porté plainte à la Commission du travail et de l'emploi, alléguant qu'en modifiant l'horaire de travail du personnel de sécurité, l'employeur avait contrevenu à la disposition sur le gel des conditions d'emploi exposée à l'article 46 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La Commission est d'avis que le gel réglementaire durant les négociations collectives a pour but de maintenir de bonnes relations de travail, de donner un cadre identifiable pour les négociations et de s'assurer que les salariés ne perçoivent pas

employees do not perceive that they have been jeopardized by collective bargaining. Nonetheless, the employer's right to manage the enterprise continues in order to respond to the dynamics of its business and, accordingly, the employer may make changes during the freeze period if there has been a previous pattern of frequent changes to the terms and conditions of employment such that these could be reasonably expected by employees. Here, security staff had covered the employer's facility day and night for 20 years. The employer's reduction of security shifts constituted a significant deviation from the pattern of the operation preceding the freeze period. The employer had violated the s. 46 freeze and was directed to comply with the terms and conditions of employment at the time the notice to bargain had been given.

qu'ils sont mis en danger par les négociations collectives. Néanmoins, l'employeur maintient son droit de gérer son entreprise et de réagir à la dynamique de celle-ci. Par conséquent, l'employeur peut faire des changements durant la période de gel s'il a l'habitude d'apporter de fréquents changements aux conditions d'emploi de ses salariés et que ceux-ci peuvent raisonnablement s'attendre à de tels changements. Dans le cas en question, le personnel de sécurité surveillait les installations de l'employeur jour et nuit depuis vingt ans. La réduction des heures de travail des employés de sécurité constitue un important écart par rapport au mode de fonctionnement précédant la période de gel. L'employeur a donc enfreint le gel prévu à l'article 46. La Commission lui a ordonné de se conformer aux conditions d'emploi qui prévalaient au moment où il a reçu l'avis d'entamer des négociations.

Board designates insurance renewal clerks and deputy sheriffs, but not payroll clerks, as essential to the health, safety or security of the public

La Commission désigne les postes de commis au renouvellement des assurances et de shérif adjoint, mais non les postes de commis de paye, comme étant essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité du public.

Province of New Brunswick as represented by the Board of Management v. New Brunswick Public Employees Association, PS-017-04, 24 January 2005

Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion) c. l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, PS-017-04, le 24 janvier 2005

The employer made an application to the Labour and Employment Board pursuant to s. 43.1 of the Public Service Labour Relations Act to have certain positions within the provincial civil service designated as essential in the interests of the health, safety or security of the public. Such designation would mean that the persons who held those positions would be prohibited from going on strike. The employer sought designation for 2 licensing clerks in the office of the Superintendent of Insurance, Deputy Sheriffs and numerous payroll clerks in a variety of government departments.

L'employeur s'est adressé à la Commission du travail et de l'emploi sous le régime du paragraphe 43.1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour que certains postes au sein de la fonction publique provinciale soient désignés comme étant essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité du public. Cette désignation signifierait que les personnes titulaires de ces postes n'auraient pas le droit de faire la grève. L'employeur voulait obtenir cette désignation pour deux commis préposés aux permis en poste au bureau du surintendant des assurances, pour les shérifs adjoints et pour divers commis à la paye de plusieurs ministères gouvernementaux.

The Board determined that the insurance licensing clerks should be designated as essential from mid-February until mid-August each year. These clerks were required to issue and renew the licenses of insurance companies during this period and if they went on strike and the insurance companies were unable to renew their licenses, the public would be left without insurance coverage which is a basic form of public protection. The Board also ruled that the Deputy Sheriffs were essential, given their duties of enforcing court orders and transporting prisoners, parole violators and involuntary patients. The Board declined to designate the payroll clerks as essential. A strike by these employees could cause significant inconvenience to employees and the administration of various programs, but such inconvenience would not jeopardize the health, safety or security of the public.

La Commission a déterminé que les services des commis aux permis d'assurance devaient être désignés comme étant essentiels de la mi-février à la mi-août chaque année. Durant cette période, ces commis doivent délivrer et renouveler les permis des compagnies d'assurances, et s'ils étaient en grève et que les compagnies d'assurances étaient incapables de renouveler leurs permis, le public ne serait pas couvert par des assurances, qui sont une forme essentielle de protection du public. La Commission a également statué que les services rendus par les shérifs adjoints étaient essentiels étant donné leurs fonctions dans l'exécution des ordonnances de la cour et le transport des prisonniers, des contrevenant aux conditions de la libération conditionnelle et aux malades en déplacement non volontaire. Par contre, la Commission a refusé de désigner les services des commis à la paye comme étant essentiels. Une grève par ces salariés peut causer de grands inconvénients aux salariés et à l'administration de divers programmes, mais elle ne peut mettre en péril la santé, la sûreté ou la sécurité du public.

PENSION BENEFITS ACT

Pension plans may be wound up provided interests of plan members not jeopardized

Graymont (N.B.) Inc. v. Superintendent of Pensions, PA-001-04, 10 November 2004

The applicant, which operates various plants and mines throughout Canada including a facility at Havelock, administered 2 pensions plans: one for its salaried employees and one for its hourly employees. The employees at Havelock, as with other employees across the country, were dissatisfied with the pension plans, which had a history of poor investment returns. The applicant and its employees agreed that no further contributions would be made to the pension plans after the end of 2002, and that the employees would be covered under new plans beginning in 2003. In June 2003 the applicant began steps to wind up the former pension plans so that employees could have access to the money in those plans which they could use to make better investments or to buy pensionable time in their new plans. However, the respondent Superintendent of Pensions would not allow the former plans to be wound up, saying this was not permitted by s. 70 of the Pension Benefits Act. The applicant referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board stated that the purpose of the Pension Benefits Act is to provide a balanced legislative and regulatory scheme in order to protect pension plan members. An interpretation of the Act in harmony with its purpose revealed that a pension plan could be wound up provided the interests of its members are protected. In this case the proposal to wind up the former plans was at the request of the plan members so that they could access their money, and this did not place their interests in jeopardy. The Board ordered that the matter of winding up the former pension plans be returned to the Superintendent for further investigation, and to ensure that the interests of the pension plan members would be protected.

HUMAN RIGHTS ACT

Same-sex couple awarded damages for discriminatory treatment in registration and adoption of child

A.A., B.B. and C.C. and New Brunswick Human Rights Commission v. Department of Family and Community Services, and Department of Health and Wellness, HR-004-03, 28 July 2004

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

Les régimes de pension peuvent être liquidés pourvu que les intérêts des participants au régime ne soient pas mis en péril

Graymont (N.B.) Inc. c. Surintendant des pensions, PA-001-04, le 10 novembre 2004

Le requérant, qui exploite diverses usines et des mines à différents endroits au Canada, y compris une installation à Havelock, administre deux régimes de pensions : un pour ses employés salariés et un pour ses employés à salaire horaire. Les employés en poste à Havelock, comme d'autres employés à travers le pays, étaient insatisfaits de leurs régimes de pension, qui offraient un piètre rendement du capital investi. Le requérant et ses employés ont convenu qu'ils cesseraient de cotiser aux régimes de pension après la fin de 2002 et que les salariés participeraient à de nouveaux régimes à partir de 2003. En juin 2003, le requérant a entrepris des démarches pour liquider les anciens régimes de pension. Les salariés auraient ainsi accès à l'argent qu'ils avaient investi dans ces régimes pour faire de meilleurs investissements ou pour acheter des années de service ouvrant droit à pension dans leurs nouveaux régimes. Toutefois, le surintendant intimé ne voulait pas permettre la liquidation des anciens régimes, invoquant que l'article 70 de la *Loi sur les prestations de pension* ne l'y autorisait pas. Le requérant a renvoyé la question devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a statué que la *Loi sur les prestations de pension* a pour but de fournir un système législatif et de réglementation équilibré afin de protéger les participants aux régimes de pension. Une interprétation de la *Loi* en perspective avec son objectif révèle qu'un régime de pension peut être liquidé pourvu que les intérêts des participants soient protégés. Dans la présente cause, la proposition de liquider les anciens régimes était faite à la demande des participants aux régimes qui voulaient avoir accès à leurs investissements. Leurs intérêts n'étaient donc pas mis en péril. La Commission a ordonné que la question de la liquidation des anciens régimes de pension soit renvoyée au surintendant pour qu'il poursuive les investigations et s'assure que les intérêts des participants aux régimes de pension sont protégés.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Des dommages-intérêts sont accordés à un couple de même sexe pour traitement discriminatoire en matière d'enregistrement et d'adoption d'un enfant

A.A., B.B. et C.C. et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Ministère des Services familiaux et communautaires et le ministère de la Santé et du Mieux-être, HR-004-03, le 28 juillet 2004

In 1998 the complainant A.A. began to live with her same-sex partner, the complainant B.B. In 1999 they purchased a home and decided to have a child. The couple went to a fertility clinic where A.A. signed a document which indicated that she would take responsibility for the child, and B.B. was artificially inseminated by an unknown donor. In 2001 B.B. gave birth to a child, C.C. The couple completed the province's birth registration form in which it was indicated that the child would take A.A.'s surname. Shortly thereafter the couple was informed by the Department of Health and Wellness that the Vital Statistics Act required that a child be registered to a biological parent and, given that A.A. was not a biological parent, the child could not assume her surname. In February 2002 A.A. applied to adopt the child but was informed by the Department of Family and Community Services that, because she was not legally married for the purposes of the Family Services Act, she was not a spouse who could adopt her partner's child. The complainants filed a complaint with the Human Rights Commission alleging that the respondent government departments had discriminated against them under s. 5(1) of the Human Rights Act, by means of the way in which they had administered their respective legislation.

The Labour and Employment Board noted that under s. 5(1) of the Human Rights Act no person shall discriminate on the basis of marital status or sexual orientation with respect to any services available to the public, and concluded that the term "services" included both birth registration and adoption. Discrimination for the purposes of the Act means a distinction on a prohibited ground which leads to a disadvantage. The complainants were discriminated against by the refusal to allow A.A. to be registered as one of the child's parents, given that a man in the same position would be presumed to be the parent and would be permitted to be registered. The complainants were also discriminated against by the decision not to allow A.A. and B.B. to jointly apply for spousal adoption, a right which the Family Services Act extended only to married couples. The Board concluded that A.A. had suffered an insult to her dignity by the refusal to allow her to be registered as a parent of the child, and that both A.A. and B.B. had been viewed as less worthy adoptive parents because they were a same-sex couple. The Board awarded A.A. damages of $7,500 and B.B. damages of $5,000.

Human Rights Act does not prohibit discrimination on the basis of citizenship or residency

Sahyoun v. Atlantic Colleges Athletic Association et al., HR-003-02, 20 July 2004

The complainant was a non-Canadian student from Dubai, one of the United Arab Emirates. In 1998 he enrolled at the

En 1998, la requérante A.A. a commencé à vivre avec sa partenaire de même sexe, la requérante B.B. En 1999, elles ont acheté une maison et décidé d'avoir un enfant. Le couple s'est rendu à une clinique de fertilité où A.A. a signé un document indiquant qu'elle voulait assumer la responsabilité d'un enfant, et B.B. a été inséminée artificiellement par un donneur anonyme. En 2001, B.B. a donné naissance à un enfant, C.C. Le couple a rempli le formulaire d'enregistrement de naissance de la province dans lequel il est indiqué que l'enfant prendrait le nom de famille de A.A. Peu après, le ministère de la Santé et du Mieux-être informait le couple du fait que la *Loi sur les statistiques de l'état civil* exige qu'un enfant soit enregistré au nom de son parent biologique et, étant donné que A.A. n'était pas un parent biologique, l'enfant ne pouvait pas prendre son nom. En février 2002, A.A. a présenté une demande d'adoption de l'enfant, mais le ministère des Services familiaux et communautaires lui a laissé savoir que, n'étant pas légalement mariée, elle n'était pas une conjointe qui pouvait adopter l'enfant de sa partenaire. La plaignante a porté plainte à la Commission des droits de la personne alléguant que les ministères gouvernementaux intimés avaient fait preuve de discrimination à leur égard au sens du paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne* en raison des moyens auxquels ils ont recours pour administrer leur loi respective.

La Commission du travail et de l'emploi a fait remarquer que conformément au paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne*, nul ne doit faire preuve de discrimination pour des raisons d'état matrimonial ou d'orientation sexuelle et refuser de rendre les services qui sont disponibles au public. La Commission a conclu que le terme « services » incluait l'enregistrement de la naissance et l'adoption. Au sens de la *Loi*, discrimination désigne une distinction pour un motif illicite qui entraîne un désavantage. Les requérantes ont fait l'objet de discrimination, car A.A. s'est fait refuser le droit de s'enregistrer à titre de parent de l'enfant. Un homme dans la même situation serait le parent présumé de l'enfant et aurait le droit d'être enregistré. Les plaignantes ont également été l'objet de discrimination du fait qu'elles n'ont pas eu le droit de demander conjointement l'adoption de l'enfant, un droit que la *Loi sur les services à la famille* n'accorde qu'aux couples mariés. La Commission a conclu que le refus de permettre à A.A. d'être enregistrée comme un parent de l'enfant était une insulte à sa dignité et que A.A. et B.B avaient été considérées comme de moins bons parents adoptifs parce qu'elles formaient un couple de même sexe. La Commission a accordé des dommages de 7 500 $ à A.A. et des dommages de 5 000 $ à B.B.

La *Loi sur les droits de la personne* n'interdit pas la discrimination pour des motifs de citoyenneté et de résidence.

Sahyoun c. Association Atlantique du sport collégial et al., HR-003-02, le 20 juillet 2004

Le plaignant était un étudiant non canadien venu de Dubaï, un État membre des Émirats arabes unis. En 1998, il s'est

University of New Brunswick in Saint John. The complainant was an accomplished soccer player and wanted to play on the U.N.B.S.J. soccer team, which was a member of the respondent Atlantic Colleges Athletic Association. The respondent association was, in turn, a member of the Canadian Colleges Athletic Association and subscribed to its rules which limited the number of non-Canadians and non-residents who could play on the association's member teams. Following a complaint from a competitor, U.N.B.S.J. informed the complainant that it was bound by the rules of the respondent association and was required to limit his participation. The complainant filed a complaint with the New Brunswick Human Rights Commission against the respondent association alleging that because of its participation rules he had been discriminated against on the basis of national origin with respect to the provision of services contrary to s. 5(1) of the Human Rights Act. The matter was referred for an inquiry before the Labour and Employment Board.

The Board concluded that it had jurisdiction to deal with the complaint because the activities of the respondent association took place regularly within the province. The Board further determined that the complainant was a member of the "public" as that term is used in s. 5(1) of the Act, and that the opportunity to compete for a place on the varsity soccer team was a "service" to which the section applied. However, it could not be said that the complainant had been discriminated against on the basis of national origin. The association's rules discriminated on the basis of citizenship and residency with respect to the provision of services, and discrimination on these grounds was not prohibited under the Human Rights Act. The complaint was dismissed.

inscrit à l'Université du Nouveau-Brunswick, campus de Saint John. Le plaignant était un joueur de soccer accompli et il voulait faire partie de l'équipe de soccer de l'UNBSJ, qui est affiliée à l'Association Atlantique du sport collégial qui est elle-même affiliée à l'Association canadienne du sport collégial. Le plaignant souscrivait aux règles limitant le nombre de non-Canadiens et de non-résidents qui pouvaient jouer dans les équipes membres de l'association. À la suite de la plainte d'un compétiteur, l'UNBSJ a informé le plaignant qu'elle était liée par les règles de l'association intimée et était obligée de limiter sa participation. Le plaignant a porté plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick contre l'association intimée alléguant qu'à cause de ses règles de participation, il avait été l'objet de discrimination en raison de son origine nationale en matière de prestation des services, en contravention du paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne*. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi pour enquête.

La Commission a jugé qu'elle avait la compétence pour donner suite à la plainte parce que les activités de l'association intimée prenaient place régulièrement dans la province. La Commission a également déterminé que le plaignant était un membre du « public » au sens du terme utilisé dans le paragraphe 5(1) de la *Loi* et que la possibilité de se faire une place au sein de l'équipe de soccer de l'université était un « service » en application dudit paragraphe. Toutefois, le plaignant ne peut alléguer qu'il a fait l'objet de discrimination fondée sur l'origine nationale. Les règles de l'association font preuve de discrimination fondée sur la citoyenneté et la résidence en ce qui concerne la prestation des services, et la discrimination pour ces motifs n'est pas interdite par la *Loi sur les droits de la personne*. La plainte a été rejetée.

VIII

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there were 3 Board decisions which gave rise to applications for judicial review before the Court of Queen's Bench. One matter proceeded on to the Court of Appeal.

City of Saint John Pension Board v. Superintendent of Pensions et al., 2004 NBQB 387, 3 November 2004

Complaint and Board Decision: The Amalgamated Transit Union, Local 1182, represented individuals who worked on the Saint John transit system and who, the union claimed, were employees of the City of Saint John. The union took the position that, as employees, these individuals were eligible to be members of the City's pension plan. The City maintained that the transit system workers were not employees of the City and were not entitled to participate in the City's pension plan. The union applied to the Superintendent of Pensions under s. 29 of the Pension Benefits Act for a determination as to whether the transit system workers were employees of the City. The Superintendent would not answer this question on the basis that he did not have the authority to do so under the Act. The union referred the matter to the Labour and Employment Board which held that the Superintendent had the authority to determine whether the transit workers were employees of the City, noting that this power was necessarily incidental to the Superintendent's authority to determine whether a person belonged to a class of employees for whom a pension plan had been established. The Board ordered that the matter be remitted to the Superintendent to make this determination.

Application for Judicial Review: The City of Saint John Pension Board brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench to determine whether the Superintendent of Pensions had the authority under the Pension Benefits Act to determine the employment status of the transit workers.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Grant J.) allowed the application for judicial review. The matter involved the interpretation of the Pension Benefits Act and the role of the court was to ensure that the Board had made the correct determination. Section 29 of the Act did not expressly authorize the Superintendent of Pensions to

VIII

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de la période visée par le présent rapport, trois décisions de la Commission ont donné lieu à un recours en révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine, et l'une d'entre elles a été portée en appel devant la Cour d'appel.

Commission du régime de retraite de la Ville de Saint John c. Surintendant des pensions et al., 2004 NBBR 387, le 3 novembre 2004

Plainte et décision de la Commission : Le Syndicat uni du transport, section locale 1182, représentait des personnes travaillant au sein du réseau de transport en commun de la Ville de Saint John. Selon le syndicat, ces personnes étaient des salariés de la municipalité et elles étaient donc admissibles à devenir des participants au régime de pension de la municipalité. Le syndicat s'est adressé au surintendant des pensions pour faire établir la situation des travailleurs du réseau de transport en commun. La Ville soutenait que les travailleurs du transport en commun n'étaient pas des salariés de la municipalité et qu'ils n'avaient pas le droit de participer au régime de pension de la municipalité. Le syndicat s'est adressé au surintendant des pensions, en application de l'article 29 de la *Loi sur les prestations de pension*, pour faire établir si les travailleurs du réseau de transport en commun étaient des salariés de la municipalité. Le surintendant n'a pas répondu à cette question et il a conclu que la loi ne lui en conférait pas le pouvoir. Le syndicat a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi, qui a conclu que le surintendant avait le pouvoir de déterminer si les employés du réseau de transport en commun étaient des salariés de la municipalité, faisant observer que ce pouvoir était nécessairement rattaché au pouvoir du surintendant de déterminer si une personne appartenait à une catégorie de salariés pour laquelle un régime de pension avait été établi. La Commission a ordonné que l'affaire soit renvoyée au surintendant pour qu'il tranche la question.

Requête en révision : La commission des pensions de la Ville de Saint John a présenté un recours en révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine afin de déterminer si le surintendant des pensions avait le pouvoir, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, de déterminer la situation des travailleurs du réseau de transport en commun.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Grant) a admis la requête en révision judiciaire. L'affaire concernait l'interprétation de la *Loi sur les prestations de pension* et la cour devait s'assurer que la Commission avait tranché correctement la question. L'article 29 de la *Loi* n'autorise pas expressément le surintendant des

determine whether a person had the status of employee. Moreover, the section did not implicitly grant this power. Under the Act, the role of the Superintendent is to administer pension plans, and not to make external decisions about whether a person is an employee for the purposes of being eligible to belong to a pension plan. The decision of the Board was quashed.

New Brunswick Human Rights Commission v. New Brunswick Department of Education and School District 2, 2005 NBQB 90, 25 February 2005

Complaint and Board Decision: A mother lodged a complaint with the New Brunswick Human Rights Commission that her son had been discriminated against by the provincial Department of Education and School District 2 on the basis of mental disability contrary to s. 5 of the Human Rights Act. The child had been diagnosed at age 4 as having attention deficit disorder. It was recognized early in his formal education that the child was an exceptional student and he was given additional support which helped him to proceed from kindergarten through grade 6 without repeating. The child's mother was concerned about his progress and for grade 7 enrolled him at Landmark East, a Nova Scotia facility for students with learning disabilities. The province had discontinued financial support for placement of children at Landmark, pursing instead a policy of including exceptional children in the regular public school system. The mother's complaint was based on the assertion that the province failed to provide adequate resources to accommodate the special needs of the child. The matter was referred to the Labour and Employment Board which observed that the child's teacher evaluations during the time he spent in New Brunswick schools showed that he was co-operative, hard working and reasonably successful, placing within the middle of the class. The Board concluded that the child had been given the necessary resources to meet his special needs. The complaint of discrimination on the basis of mental disability was dismissed.

Application for Judicial Review: The New Brunswick Human Rights Commission brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench arguing that the Board had failed to properly assess the evidence and had erred in its interpretation of the legislation.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Landry J.) dismissed the Commission's application for judicial review. The Court held the Board had reached a reasonable conclusion in determining that the complainant had not made out a prima facie case of discrimination.

Price v. City of Fredericton et al., 2004 NBQB 319, 2 September 2004

Complaint and Board Decision: The complainant was a police officer with 24 years experience as a member of the

pensions à déterminer si une personne doit être considérée comme un salarié. De plus, l'article n'accorde pas implicitement ce pouvoir. Conformément à la *Loi*, le rôle du surintendant est d'administrer les régimes de pension et non de rendre des décisions externes à savoir si une personne est salariée aux fins de l'admissibilité au régime de pension. La décision de la Commission a été rejetée.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Ministère de l'Éducation et district scolaire 2, 2005 NBBR 90, le 25 février 2005

Plainte et décision de la Commission : Une mère a déposé une plainte devant la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick alléguant que son fils avait été l'objet de discrimination de la part du ministère de l'Éducation provincial et du district scolaire 2 en raison de son handicap mental, en violation de l'article 5 de la *Loi sur les droits de la personne*. Une hyperactivité avec déficit de l'attention a été diagnostiquée chez l'enfant lorsqu'il avait 4 ans. Il a été établi assez tôt dans sa scolarité que l'enfant était un élève exceptionnel, et il a reçu un soutien additionnel qui l'a aidé à étudier de la maternelle à la 6e année sans reprendre une année. La mère se préoccupait du progrès de son fils et pour sa 7e année, elle l'a inscrit à Landmark East, un établissement de la Nouvelle-Écosse qui accueille les élèves ayant des troubles d'apprentissage. La province a cessé de fournir un soutien financier pour le placement des enfants à Landmark et a préféré adopter une politique d'inclusion des enfants ayant des besoins spéciaux dans le système scolaire public régulier. La plainte de la mère était fondée sur l'assertion que la province a omis de fournir les ressources adéquates pour répondre aux besoins spéciaux de son enfant. L'affaire a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi

Requête en révision judiciaire: La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a déposé une requête en révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine sous prétexte que la Commission du travail et de l'emploi n'avait pas correctement évalué la preuve et avait fait une interprétation erronée de la loi.

Décision de la Cour: La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Landry) a rejeté la requête en révision judiciaire de la Commission des droits de la personne et statué que la Commission du travail et de l'emploi en était venue à une conclusion raisonnable en déterminant que la cause de la plaignante n'était apparemment pas un cas fondé de discrimination.

Price c. *Ville de Fredericton et al.*, 2004 NBBR 319, le 2 septembre 2004

Plainte et décision de la Commission : Le plaignant était un policier qui comptait 24 années d'expérience au sein du

City of Fredericton force. In August 1998 he injured his back in the course of restraining an intoxicated and boisterous person. The complainant was off work for a year during which he received workers' compensation payments. In August 1999 the complainant began to assume "light duties" at a desk job for 6 hours a day, a reduction from the usual 12 hour shift. By February 2000 the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission, on the advice of healthcare professionals, formed the opinion that the complainant was healthy enough to return to full-time work. The complainant indicated to the Chief of Police that, despite the professional opinions, he was not ready to return to work and asked to be continued on light duties. The Chief rejected this request because of a lack of medical support. The discussion turned to the possibility that the complainant should retire with a $10,000 allowance and this was proposed to the City, but was rejected. Between February and August 2000, the complainant was off work on 3 occasions for medical ailments unrelated to his back injury. In early August the complainant met with City officials and was given the option of returning to work full-time, taking further time off work with medical certification, or retiring. The complainant decided later that day to take retirement. In the summer of 2001 the complainant filed a complaint with the Human Rights Commission alleging that the City and its Chief of Police had violated s. 3(1) of the Human Rights Act by discriminating against him on the basis of disability and age. The matter went before the Labour and Employment Board where the complainant argued that the respondents had forced him into retirement rather than make appropriate accommodation for his back injury.

The Board decided as a preliminary matter that under the Human Rights Act it had jurisdiction to deal with the complaint against the City of Fredericton and its Chief of Police, regardless that the matter of discrimination might also be dealt with under the collective agreement or the Police Act. The Board then observed that the Human Rights Act has the status of a quasi-constitutional document which must be interpreted in a broad and liberal fashion. Accordingly, it was decided that the complainant's back injury amounted to a disability within s. 3(1) of the Act. However, the evidence indicated that the complainant was ready to return to work in February 2000, his further medical problems were not related to his back, and the respondents had no reason to believe an accommodation was needed. The complainant was not compelled by the respondents to retire. Rather, he freely chose this option. His discrimination complaint was dismissed.

service de police de Fredericton. En août 1998, il s'est blessé au dos en tentant de maîtriser une personne en état d'ébriété qui faisait du tapage. Le plaignant s'est absenté du travail pendant une année au cours de laquelle il a touché des prestations d'indemnisation des travailleurs. En août 1999, le plaignant a commencé à s'acquitter de tâches de bureau « légères » six heures par jour, comparativement aux quarts de travail normaux d'une durée de 12 heures. En février 2000, sur recommandation de spécialistes de la santé, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail a statué que le plaignant était suffisamment en santé pour reprendre son travail à temps plein. Le plaignant a fait savoir au chef de police qu'il n'était pas prêt à retourner au travail malgré ce qu'en disaient les spécialistes, et il a demandé à continuer de s'acquitter de tâches allégées. Le chef a rejeté sa demande, parce qu'elle n'était pas justifiée par les preuves médicales. Les parties ont alors discuté de la possibilité que le plaignant prenne sa retraite après avoir touché une allocation de 10 000 $. Cette solution a été proposée à la Ville, qui l'a rejetée. De février à août 2000, le plaignant s'est absenté du travail à trois occasions à cause de problèmes de santé qui n'avaient aucun rapport avec sa blessure au dos. Au début du mois d'août, le plaignant a rencontré des représentants municipaux qui lui ont donné le choix entre trois possibilités : retourner au travail à temps plein, prendre un nouveau congé justifié par un certificat médical ou prendre sa retraite. Plus tard ce jour-là, le plaignant a décidé de prendre sa retraite. Au cours de l'été 2001, le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, dans laquelle il alléguait que la municipalité et son chef de police avaient contrevenu au paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* en faisant preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité et de son âge. L'affaire a été entendue par la Commission du travail et de l'emploi, devant laquelle le plaignant a prétendu que la municipalité l'avait forcé à prendre sa retraite, au lieu d'adopter les mesures qui s'imposaient pour tenir compte de sa blessure au dos.

Dans le cadre d'un moyen préliminaire, la Commission a statué que la *Loi sur les droits de la personne* lui donnait compétence pour entendre la plainte portée contre la municipalité et son chef de police, même si la question de la discrimination pouvait également être abordée en vertu de la convention collective ou sous le régime de la *Loi sur la police*. La Commission a également fait remarquer que la *Loi sur les droits de la personne* revêt l'importance d'un document quasi-constitutionnel et qu'à ce titre, elle doit recevoir une interprétation généreuse et libérale. Elle a donc conclu que la blessure au dos subie par le plaignant constituait une incapacité au sens du paragraphe 3(1) de la *Loi*. Toutefois, la preuve permettait de conclure que le plaignant était apte à retourner au travail en février 2000, que ses ennuis de santé n'étaient pas imputables à sa blessure au dos et que les défendeurs n'avaient aucune raison de croire qu'ils devaient tenir compte d'une quelconque blessure. Le plaignant n'a pas été forcé par les défendeurs à prendre sa retraite. Il a plutôt choisi cette solution de son plein gré. Sa plainte de discrimination a été rejetée.

Application for Judicial Review: The complainant Price and the Human Rights Commission each brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Russell J.) dismissed the applications for judicial review. The Board had concluded that the City would have accommodated the complainant if he had brought the necessary evidence to show that he continued to suffer a back disability. The Board's finding in this regard was not unreasonable. The Court upheld the Board's conclusion that the handling of the complainant's situation was not discriminatory. The complainant Price as well as the Human Rights Commission brought the matter to the Court of Appeal which dismissed the appeals. The Court (per Robertson J.A.) emphasized that the Labour and Employment Board is not bound by a decision of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission as to whether an employee is disabled, although such a finding can be relied upon in a case, such as this, where there is an absence of compelling evidence in support of a contrary finding. The Court of Appeal agreed that the Labour and Employment Board had made no overriding error in concluding that the respondents did not have information on which they could reasonably infer that the complainant had a continuing disability for which accommodation was required.

Requête en révision judiciaire: Le plaignant Price et la Commission des droits de la personne ont tous deux déposé une requête en révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine.

Décision de la Cour : La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge Russell) a rejeté la requête en révision judiciaire. La Commission a statué que la municipalité aurait accommodé le plaignant s'il avait pu prouver indubitablement qu'il continuait à souffrir de sa blessure au dos. La conclusion de la Commission en cette affaire n'était pas déraisonnable. La Cour a admis la conclusion de la Commission à savoir qu'elle avait jugé la situation du plaignant sans faire preuve de discrimination. Le plaignant Price et la Commission des droits de la personne ont renvoyé l'affaire devant la Cour d'appel qui a rejeté les appels. La Cour (par l'entremise du juge-arbitre Robertson) a fait ressortir que la Commission du travail et de l'emploi n'est pas liée par une décision de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail sur la question de savoir si un salarié est handicapé, même si cette conclusion peut être fondée dans un cas, comme celui-ci, où les preuves péremptoires allant à l'encontre de cette décision sont inexistantes. La Cour d'appel a convenu que la Commission du travail et de l'emploi n'avait pas commis d'erreur manifeste en concluant que les défendeurs n'avaient pas les renseignements qui lui auraient permis de conclure raisonnablement que le plaignant avait un handicap permanent nécessitant des accommodements.

IX

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, 2004 - March 31, 2005/1 avril 2004 au 31 mars 2005

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	6	25	31	9	2	10	21	10
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	3	7	4	2	1	7	--
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	5	5	10	8	--	--	8	2
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	1	1	--	--	1	1	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	1	1	2	--	--	1	1	1
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	15	15	30	7	6	3	16	14

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

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inequitable	19	18	37	5	4	14	23	14
Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107)	1	9	10	3	--	4	7	3
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches	2	--	2	--	--	--	--	2
Application for Accreditation/demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	2	2	--	1	1	2	--
Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel	-	--	--	--	--	--	--	--
Reference Concerning a Strike or Lockout/Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	1	--	1	--	--	1	1	--
TOTALS	**54**	**79**	**133**	**36**	**15**	**36**	**87**	**46**

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

April 1, 2004-March 31, 2005/1 avril 2004 au 31 mars 2005

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	--	1	1	--	1	--	1	--
Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	2	7	9	7	--	--	7	2
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux terms de l'art. 43.1(8)	--	1	1	1	--	--	1	--
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	3	7	10	2	--	5	7	3
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	2	--	2	2	--	--	2	--
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	3	1	4	1	--	1	2	2
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	3	3	3	--	--	3	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'une arbitre (art. 100.1)	--	5	5	5	--	--	5	--
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliator Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	1	3	4	4	--	--	4	--
Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	4	4	4	--	--	4	--
Application for Reconsideration (s. 23)/Demande de reconsidération (art. 23)	--	14	14	1	--	--	1	13
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	1	1	2	1	1	--	2	--
Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour declaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	5	5	4	1	--	5	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	**12**	**52**	**64**	**35**	**3**	**6**	**44**	**20**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2004- March 31, 2005/1 avril 2004 au 31 mars 2005

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Settled/ Réglée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	8	33	41	11	11	2	4	2	30	11
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	6	10	16	3	3	3	1	2	12	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)	1	5	6	2	2	--	--	1	5	1
TOTALS	**15**	**48**	**63**	**16**	**16**	**5**	**5**	**5**	**47**	**16**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2004 - March 31, 2005/1 avril 2004 au 31 mars 2005

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

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2004 - March 31, 2005/1 avril 2004 au 31 mars 2005

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	7	3	10	1	2	1	1	5	5
TOTALS	**7**	**3**	**10**	**1**	**2**	**1**	**1**	**5**	**5**