

Labour and  
Employment  
Board

Commission  
du travail et  
de l'emploi

Annual Report  
**2014–2015**

Rapport annuel  
**2014–2015**

**Report covering the fiscal year  
April 1, 2014 – March 31, 2015**

**Published by:**

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

October 2015

**Cover:**

Communications New Brunswick

**Printing and Bindings:**

Printing Services, NBISA

ISBN 978-1-4605-0836-7

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

**Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du  
1 avril 2014 au 31 mars 2015**

**Publié par:**

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

Octobre 2015

**Couverture:**

Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure:**

Services d'imprimerie, ASINB

ISBN 978-1-4605-0836-7

ISSN 1206-2715

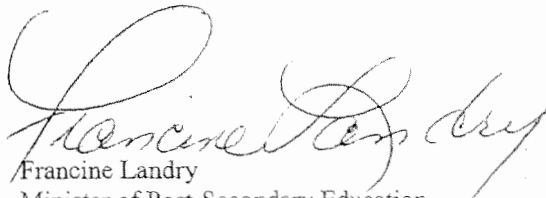
Imprimé au Nouveau-Brunswick

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

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2014 to March 31, 2015.

Respectfully submitted,



Francine Landry  
Minister of Post-Secondary Education,  
Training and Labour

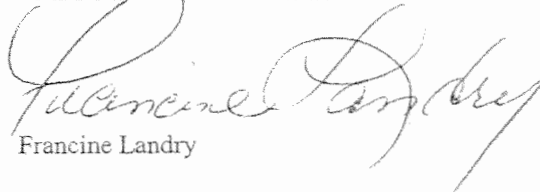
À l'honorable Graydon Nicholas  
Lieutenant-gouverneur de la  
province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015.

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

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



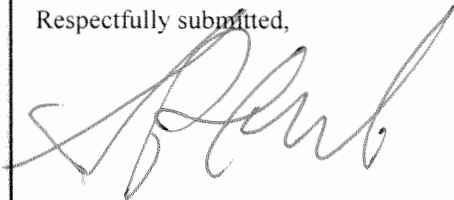
Francine Landry

To the Honourable Francine Landry  
Minister of Post-Secondary Education,  
Training and Labour

Madam:

I have the honour to submit the Twentieth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2014 to March 31, 2015 as required by Section 14 of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,



George P.L. Filliter  
Chairperson

À l'honorable Francine Landry  
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la  
Formation et du Travail

Madame la Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le vingtième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015, conformément à l'article 14 de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

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

Le Président



George P.L. Filliter

**TABLE OF CONTENTS**

I.	Introduction .....	5
II.	Mission Statement .....	8
III.	Message from the Chairperson.	9
IV.	Composition of the Board.....	11
V.	Organizational Chart .....	12
VI.	Administration and Budget .....	13
VII.	Summary of Sample Cases.....	17
VIII.	Summary Tables of Matters dealt with, by statute.....	29

**TABLE DES MATIÈRES**

I.	Introduction .....	5
II.	Énoncé de mission .....	8
III.	Message du président .....	9
IV.	Composition de la Commission .....	11
V.	Organigramme .....	12
VI.	Administration et Budget....	13
VII.	Sommaires d'exemples de causes.....	17
VIII.	Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi.....	29

## INTRODUCTION

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

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

The membership of the Labour and Employment Board typically consists of a full-time chairperson; a number of 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

## INTRODUCTION

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

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

La Commission se compose typiquement d'un président à temps plein, d'un nombre de 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

defined group of employees for a specified period of time.

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

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

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

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear referrals 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 of the Director of Employment Standards. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to employment relationships in the

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

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

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

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

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

province, such as minimum and overtime wage rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Under the *Pension Benefits Act*, where a party has appealed a decision of the Superintendent to the Financial and Consumer Services Tribunal, the Tribunal may refer to the Board a question of law or of mixed fact and law involving labour or employment law. The Board's determination of that question becomes part of the Tribunal's decision.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission which investigates and conciliates formal complaints of alleged discrimination because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission can refer complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

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

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

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

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. En vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, lorsqu'une partie porte en appel une décision de la Surintendante au Tribunal des services financiers et des services aux consommateurs, le Tribunal peut déférer à la Commission une question de droit ou une question mixte de faits et de droit touchant le droit du travail et de l'emploi. La décision de la Commission sur cette question est réputée faire partie intégrante de la décision du Tribunal.

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes officielles de discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale, les convictions ou activités politiques, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut confier la plainte à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* est généralement administrée par l'Ombudsman. Toutefois, lorsqu'un employé ou ancien employé allègue avoir été victime de représailles relativement à une divulgation conforme à la *Loi sur les divulgations dans l'intérêt public*, la plainte est déposée auprès de la Commission, qui peut nommer un arbitre pour trancher la question.

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

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

## II

### MISSION STATEMENT

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

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Fisheries Bargaining Act* and the *Essential Services in Nursing Homes Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed and rendering written decisions.
- ✓ Administer fairly and impartially the referral 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 to the Board for determination through a formal hearing process.
- ✓ Administer the process relating to complaints of reprisals made pursuant to the *Public Interest Disclosure Act*, and appoint adjudicators where appropriate to hold hearings and render written decisions.
- ✓ Appoint arbitrators, pursuant to the *Pay Equity Act, 2009*, to deal with matters in dispute relating to the implementation of pay equity in the public sector.
- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

## II

### ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les neuf (9) lois qui lui confèrent sa compétence :

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



### III

#### MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is a pleasure for me to submit the 20th annual report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2014 to March 31, 2015.

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

The total number of matters filed with the Board during this fiscal year was 74, down from the previous year. Many of these matters were resolved with the assistance of the executive staff, with the oversight of the Board. Those that were not so resolved were scheduled for determination by the Board, resulting in 66 days of hearing. The Board's system of pre-hearing conferences has continued to result in a full resolution of many matters, and the limitation of the number of issues to be determined in others.

During the year the Board disposed of a total of 74 matters. In so doing there were 23 written decisions released by the Board.

Under the *Public Service Labour Relations Act*, where the Board, in addition to its adjudicative function, is charged with authority for collective bargaining, designations, deadlocks, strikes and lockouts, the Board entertained a number of requests, including the appointment of one Arbitration Tribunal and one Declaration of Deadlock under section 70 of the *Act*.

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

### III

#### MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de soumettre le 20<sup>e</sup> rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi, pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015.

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

Le nombre total d'affaires déposées auprès de la Commission au cours de l'exercice financier en question a été de 74, soit une baisse par rapport à l'exercice précédent. Bon nombre de ces dossiers ont été réglés avec l'aide du personnel de direction sous la surveillance de la Commission. Les autres ont fait l'objet d'auditions par la Commission, pour un total de 66 jours d'audition. Le système de la Commission de conférences préparatoires a encore permis de régler intégralement un grand nombre d'affaires sans passer à l'audition proprement dite et de limiter le nombre de questions à régler pour d'autres.

Au cours de l'exercice, la Commission a réglé 74 cas, dont 23 ont donné lieu à des décisions écrites.

En vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dont en plus de sa fonction d'arbitrage, elle tire sa compétence pour la négociation collective, les désignations, les impasses, les grèves et les lockouts, la Commission a reçu un certain nombre de demandes d'intervention, y compris la nomination d'un tribunal d'arbitrage et une déclaration qu'il y a impasse en vertu de l'article 70 de la *Loi*.

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

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

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

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

As Chair, I continue to teach on a part-time basis at UNB Law School, and remain active speaking at various national conferences.

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

George P.L. Filliter  
Chairperson

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

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

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

En tant que président, je continue à enseigner à temps partiel à l'école de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick et à prendre la parole à diverses conférences nationales.

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

Le président,

George P.L. Filliter

## IV

### Composition of the Labour and Employment Board

**Chairperson** – Robert D. Breen, Q.C./George P.L. Filliter\*  
**Alternate Chairperson** – Geoffrey L. Bladon

#### Vice-Chairpersons

Brian D. Bruce, Q.C. (Fredericton)  
Annie Daneault (Grand Falls)  
Jean-François Carrier (Edmundston)  
Donald MacLean (Moncton)  
John McEvoy, Q.C. (Fredericton)  
Danielle Haché (Lamèque)

#### Members representing Employer interests

Stephen Beatteay (Saint John)  
Gloria Clark (Saint John)  
Gerald Cluney (Moncton)  
William Dixon (Moncton)  
Doug Homer (Fredericton)\*\*  
Jean-Guy Lirette (Shediac)\*\*  
Bob Sleva (Saint John)  
Marco Gagnon (Grand Falls)

#### Members representing Employee interests\*\*\*

Debbie Gray (Quispamsis)  
Richard MacMillan (St. Stephen)  
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)  
Gary Ritchie (Fredericton)  
Marie-Ange Losier (Beresford)  
Pamela Guitard (Point-La-Nim)  
Bryan Delucry (Saint John)

**Chief Executive Officer** – Lise Landry

**Legal Officer** – Sophie Noël/  
Isabelle Bélanger-Brown\*\*\*\*

#### Administrative Staff

Cathy Mansfield  
Joyce Duffy/Andrea Mazerolle\*\*\*\*\*  
Debbie Allain

\*George P.L. Filliter replaced Robert D. Breen, Q.C., effective May 28, 2014

\*\*These members' terms have expired and no reappointment/appointment has yet been made.

\*\*\*There was one vacancy at the end of the reporting period.

\*\*\*\* Isabelle Bélanger-Brown replaced Sophie Noël effective July 7, 2014

\*\*\*\*\* Andrea Mazerolle replaced Joyce Duffy effective August 5, 2014.

## IV

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

**Président** – Robert D. Breen, c.r./George P.L. Filliter\*  
**Président Suppléant** – Geoffrey L. Bladon

#### Vice-Président(e)s

Brian D. Bruce, c.r. (Fredericton)  
Annie Daneault (Grand Sault)  
Jean-François Carrier (Edmundston)  
Donald MacLean (Moncton)  
John McEvoy, c.r. (Fredericton)  
Danielle Haché (Lamèque)

#### Membres représentants les intérêts des employeurs

Stephen Beatteay (Saint John)  
Gloria Clark (Saint John)  
Gerald Cluney (Moncton)  
William Dixon (Moncton)  
Doug Homer (Fredericton)\*\*  
Jean-Guy Lirette (Shediac)\*\*  
Bob Sleva (Saint John)  
Marco Gagnon (Grand Sault)

#### Membres représentants les intérêts des salarié(e)s\*\*\*

Debbie Gray (Quispamsis)  
Richard MacMillan (St. Stephen)  
Jacqueline Bergeron-Bridges (Eel River Crossing)  
Gary Ritchie (Fredericton)  
Marie-Ange Losier (Beresford)  
Pamela Guitard (Point-La-Nim)  
Bryan Delucry (Saint John)

**Cheffe administrative** – Lise Landry

**Conseillère juridique** – Sophie Noël/  
Isabelle Bélanger-Brown\*\*\*\*

#### Personnel administratif

Cathy Mansfield  
Joyce Duffy/Andrea Mazerolle\*\*\*\*\*  
Debbie Allain

\* George P.L. Filliter a remplacé Robert D. Breen, c.r., effectif le 28 mai 2015

\*\* Les mandats de ces membres ont pris fin. Aucun mandat n'a été renouvelé et aucune nomination n'a été faite jusqu'à présent.

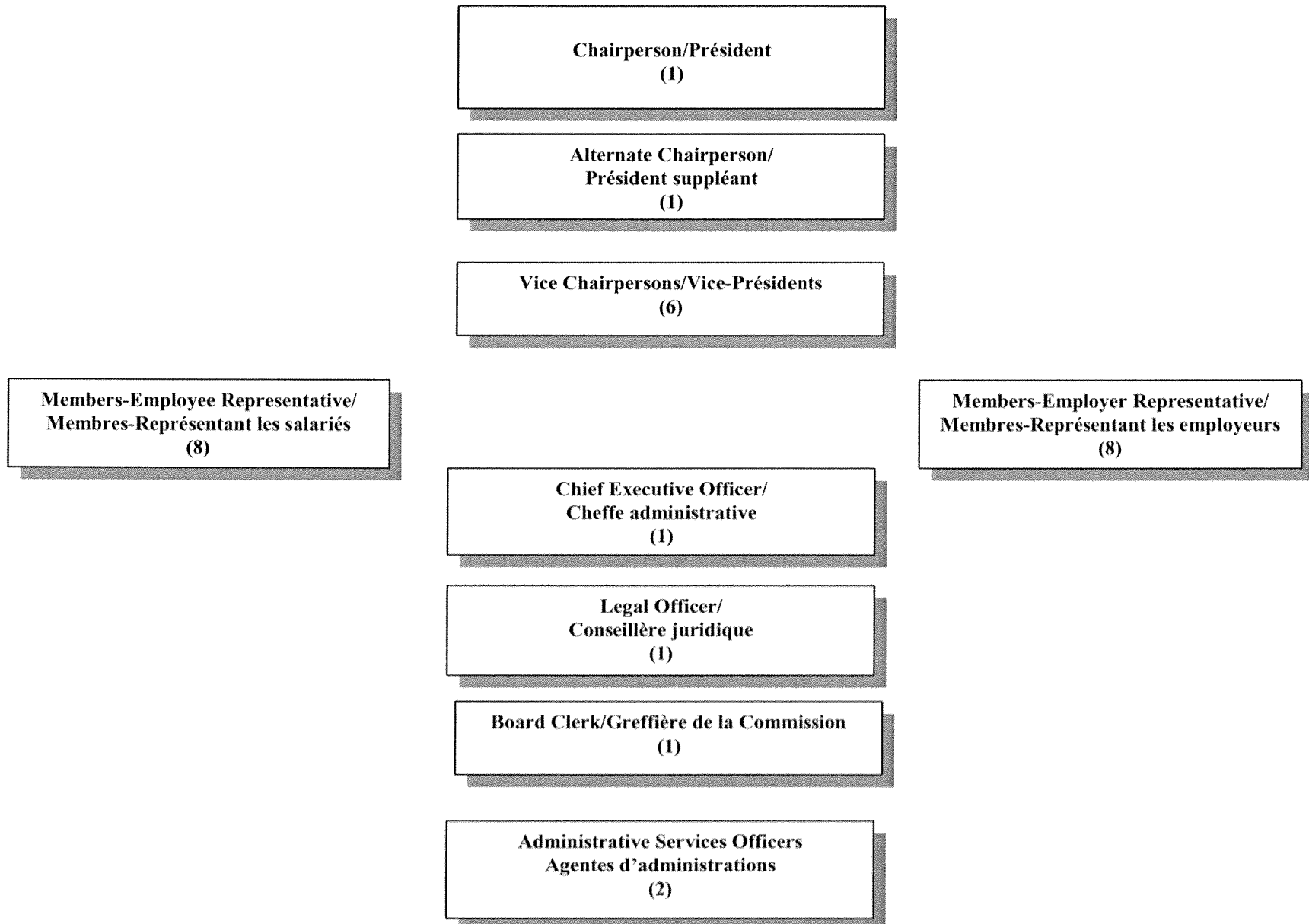
\*\*\*Il y avait un poste à pourvoir à la fin de la période visée du rapport.

\*\*\*\* Isabelle Bélanger-Brown a remplacé Sophie Noël effectif le 7 juillet 2014.

\*\*\*\*\* Andrea Mazerolle a remplacé Joyce Duffy effectif le 5 août 2014.

## V

### ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



## VI

### ADMINISTRATION

The membership of the Board ordinarily consists of a full-time chairperson, several 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 five years for the Chairperson and three years for Vice-Chairpersons and members representative of employers and employees. Vice-chairpersons and Board members are paid in accordance with the number of meetings/hearings that each participates in throughout the year. The current per diem rates are \$286.20 for vice-chairpersons and \$115 for Board members.

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

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

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

## VI

### ADMINISTRATION

La Commission se compose ordinairement d'un président à temps plein, de plusieurs 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 cinq ans pour le Président, et trois ans pour les vice-présidents et membres représentant des employeurs et employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 \$ pour les vice-présidents et de 115 \$ pour les membres de la Commission.

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

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

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

matter.

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there were five (5) pre-hearing conferences held.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province. However, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 53 matters were dealt with by executive and administrative personnel without the holding of a formal hearing, with the Board generally overseeing this activity.

There were 57 matters pending from the previous fiscal year (2013-2014); 74 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 131 matters; and 74 matters were disposed of. There remain 57 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 29.

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 cinq (5) conférences préparatoires.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 53 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Cinquante-sept causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2013-2014) et 74 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 131 causes. La Commission en ayant réglé 74 pendant l'année, 57 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 29.

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal year/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	# new matters filed/nombre de nouvelles causes déposées	# hearing days/nombre de jours d'audition	# written reasons for decision/nombre de décisions écrites	# matters disposed/nombre des causes traitées	# matters pending at the end of this fiscal year/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
<i>Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles</i>	32	33	39	10	37	28
<i>Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics</i>	7	18	4	2	13	12
<i>Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi</i>	13	21	8	7	23	11
<i>Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension</i>	1	0	1	2	0	1
<i>Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne</i>	2	2	13	1	1	3
<i>Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Public Interest Disclosure Act/Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Pay Equity Act, 2009/Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Essential Services in Nursing Home Act/ Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins</i>	2	0	1	1	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>57</b>

#### 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
66	0	66

**Budget 2014-2015**

<b>Primary/Primaire</b>	<b>Projected/Prévu</b>	<b>Actual/Réel</b>
<b>3</b> Personal Services/Services Personnel Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier	550,316	505,990.06
<b>4</b> Other Services/ Autres Services Operational Costs/ Frais de fonctionnement	65,100	(100,301.22)
<b>5</b> Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnement	7,800	(9143.77)
<b>6</b> Property and Equipment/ Biens et Équipements	100	(5664.89)
<b>Total</b>	<b>623,316</b>	<b>621,381.44</b>



## VII

### SUMMARY OF SAMPLE CASES

This section provides a sampling of cases rendered by the Labour and Employment Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters that the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.

#### *EMPLOYMENT STANDARDS ACT*

##### **Employer must show that employee dismissed for cause has received written notice of termination**

*Patten v. 638565 NB Inc. operating as Café Archibald*, ES-005-14, 22 April 2014

In May 2012, the complainant employee began work as a line cook in the restaurant of the respondent employer. In August 2013, the employee was dismissed at a meeting with the employer's manager following staff complaints. Shortly after his dismissal, the employee submitted a complaint to the Employment Standards Branch, alleging that he had not been given written notice of dismissal or pay in lieu thereof. The Director of Employment Standards conducted an investigation, found that the employee's complaint was valid, and ordered the employer to pay the employee \$825.24 as pay in lieu of written notice and related vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board observed that, under s. 30(2) of the *Employment Standards Act*, an employer who dismisses an employee must provide the employee with written reasons for termination, even when the employee has been dismissed for cause. The burden is on the employer to establish that written notice of termination has been provided to the employee. In this matter, a director of the employer testified at the Board's hearing of the matter that the usual practice was to provide written notice of termination and that he believed this practice had been followed in this case. However, the director had not attended the meeting between the employee and the manager at which the employee had been terminated, and the manager was no longer working with the employer. The employee testified that he had not seen any letter of termination until it was shown to him by an employment standards officer the day before the hearing. The evidence indicated that the employer could testify only to its usual practice, but could not prove that the employee had actually received written notice of termination. The Board confirmed that the employee was entitled to pay in lieu of notice under s. 34(2) of the *Act* in the amount of \$825.24. In making this order, the Board observed that, due to a variety of related numbered companies and business names, there was some confusion as to the identity of the employer. The Board noted that an employee has a right to know the precise identity

## VII

### RÉSUMÉ DE DÉCISIONS TYPES

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

#### *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI*

##### **L'employeur doit montrer que l'employé congédié pour un motif valable a reçu un avis écrit de cessation d'emploi**

*Patten c. 638565 NB Inc. qui exploite ses activités en tant que Café Archibald*, ES-005-14, 22 avril 2014

En mai 2012, l'employé plaignant a commencé à travailler en tant que cuisinier à la chaîne au restaurant de l'employeur intimé. En août 2013, l'employé est avisé de son renvoi lors d'une rencontre avec son gérant à la suite de plaintes du personnel. Peu de temps après son renvoi, l'employé a formulé une plainte à la Direction des normes d'emploi en avançant qu'il n'avait pas reçu d'avis écrit de renvoi ni de paie en guise de compensation. La directrice des normes d'emploi a mené une enquête, a déterminé que la plainte de l'employé était valide et a ordonné à l'employeur de payer à l'employé 825,24 \$ en tant que compensation pour un préavis écrit et la paie de vacances afférente. L'employeur a renvoyé l'affaire devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a observé qu'en vertu du paragraphe 30(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employeur qui licencie un salarié pour un motif valable doit le faire par écrit en lui indiquant les motifs de cette mesure, même s'il existe un motif valable. Le fardeau d'établir qu'un avis écrit de cessation d'emploi a été remis à l'employé revient à l'employeur. Dans cette affaire, un directeur de l'employeur a témoigné à l'audition de la Commission sur la question et a indiqué que la pratique habituelle consistait à fournir un avis écrit de cessation d'emploi et qu'il estimait que la pratique avait été respectée dans cette situation. Toutefois, le directeur n'était pas présent à la réunion entre l'employé et le gérant pendant laquelle l'employé a été renvoyé, et le gérant ne travaillait plus pour l'employeur. Selon son témoignage, l'employé n'a pas reçu de lettre de cessation d'emploi avant qu'un agent des normes d'emploi ne lui en montre une le jour avant l'audition. Les pièces ont indiqué que l'employeur pouvait uniquement témoigner de ses pratiques habituelles, mais qu'il n'a pas été en mesure de prouver que l'employé avait bel et bien reçu un avis écrit de cessation d'emploi. La Commission a confirmé que l'employé avait droit à une compensation en vertu du paragraphe 34(2) de la *Loi*, au montant de 825,24 \$. Dans la formulation de cette

of the employer, suggested that the *Act* be amended to reflect an employer's obligation to clearly identify itself, and then pierced the corporate veil to name the variety of associated legal entities alternatively responsible for payment.

**Equipment operator who worked irregular hours per week entitled to final week's pay where employer failed to keep proper records**

*Green v. D. Laforest and Sons Ltd.*, ES-014-13, 1 December 2014

In June 2012, the complainant employee began work with the respondent employer as a heavy equipment operator. The employee earned \$16 per hour for a 44 hour work week. Some weeks he worked more than 44 hours and some weeks less, but he received the same amount each week. Near the end of September 2012, the equipment that the employee had been operating broke down. The employee was laid off for 2 weeks because of the breakdown. However, the employer indicated that it did not know when the equipment would be repaired, which caused the employee to take a position with a competitor in early October. The employer placed a stop payment on the employee's last pay cheque. This prompted the employee to bring a complaint to the Employment Standards Branch which investigated the matter and ordered the employer to pay the employee \$1,822.08, being \$1,752 in unpaid wages and \$70.08 in annual vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board, suggesting that the employee had already been paid in cash.

The Board heard evidence from both parties and accepted the evidence of the employee, which was documented. The employer had failed to keep proper records which, it seems, made it difficult for the Board to conclude that, in the absence of his final pay cheque, the employee had already been paid in full. The failure of the employer to pay the employee for his last week of work was a violation of s. 37 of the *Employment Standards Act* which indicates that a departing employee must be given all outstanding pay by the regular pay date. Moreover, under s. 26(1)(a) of the *Act*, the employee was entitled to vacation pay. The Board confirmed the order of the Director of Employment Standards for payment to the employee of \$1,822.08.

ordonnance, la Commission a observé qu'il y avait de la confusion quant à l'identité de l'employeur, en raison de différentes sociétés à numéros et divers noms d'entreprise connexes. La Commission a fait remarquer qu'un employé a le droit de connaître l'identité précise de son employeur, a suggéré que la *Loi* devait être modifiée pour représenter l'obligation de l'employeur de clairement s'identifier pour ensuite percer le voile corporatif et faire connaître l'assortiment d'entités juridiques connexes qui sont tour à tour responsables du paiement.

**Un opérateur de machinerie lourde qui travaillait des heures irrégulières chaque semaine a droit à la paie de la dernière semaine, car l'employeur n'a pas tenu de registres adéquats**

*Green c. D. Laforest and Sons Ltd.*, ES-014-13, 1<sup>er</sup> décembre 2014

En juin 2012, l'employé plaignant, a commencé à travailler avec l'employeur intimé, en tant qu'opérateur de machinerie lourde. L'employé gagnait 16 \$ l'heure pour une semaine de travail de 44 heures. Certaines semaines, il travaillait plus de 44 heures, et certaines autres, moins, mais il recevait tout de même le même montant chaque semaine. Environ à la fin septembre 2012, la machinerie que l'employé utilisait est tombée en panne. L'employé a été mis à pied pendant deux semaines en raison du bris. Toutefois, l'employeur a indiqué qu'il ne savait pas quand la machinerie serait réparée, ce qui a mené l'employé à accepter un poste avec un concurrent au début d'octobre. L'employeur a fait un arrêt de paiement sur le dernier chèque de paie de l'employé. Ainsi, l'employé a formulé une plainte à la Direction des normes d'emploi, qui a mené l'enquête. Cette dernière a ordonné à l'employeur de payer à l'employé 1 822,08 \$, soit 1 752 \$ en salaires non payés et 70,08 \$ en paie de vacances annuelles. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, en avançant que l'employé avait déjà été payé en espèces.

La Commission a entendu les témoignages des deux parties et a accepté les preuves de l'employé, qui ont été documentées. L'employeur n'avait pas tenu des dossiers adéquats, ce qui, semblerait-il, a compliqué la tâche de la Commission de conclure qu'en l'absence de son dernier chèque de paie l'employé avait déjà été payé en entier. Le défaut de l'employeur de payer l'employé pour sa dernière semaine de travail était une infraction à l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, qui indique que l'employeur doit verser au salarié qu'il cesse d'employer le reliquat de la rémunération qui lui est due au plus tard à la date à laquelle il aurait été payé s'il avait continué à être employé. De plus, en vertu de l'alinéa 26(1)a) de la *Loi*, l'employé avait droit à une paie de vacances. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur des normes d'emploi pour le versement à l'employé de 1 822,08 \$.

## INDUSTRIAL RELATIONS ACT

### Union's application for province-wide certification untimely in the circumstances

*Sheet Metal Workers' International Association, Local Union 437 v. First Choice Ventilation Ltd., and Saint John Construction Association Inc. and Mechanical Contractors Association of NB Inc., IR-048-13, 29 July 2014*

The applicant union, Sheet Metal Workers' Local 437, entered into a collective agreement and renewals with the intervenor, Saint John Construction Association, which was recognized voluntarily by the respondent employer, First Choice Ventilation, as regards its employees in 4 southern New Brunswick counties. The union applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for the employer's sheet metal workers throughout New Brunswick. The employer opposed the application on the grounds that there was a collective agreement in place under which it had recognized the union as the bargaining agent for its employees in the 4 counties and, at the date of the application for certification, the employer had no employees working outside the 4 counties. The union took the position that the employer performed work outside the 4 counties on a regular basis, and that there was a preference for province-wide bargaining units in the construction industry.

The Board dismissed the union's application to be certified as the bargaining agent for the entire province primarily because on the date of the application the only membership support for the certification came from employees working within the 4 counties who, on the basis of a recognition agreement, were already represented by the union. The union was seeking certification for an area in respect of which the employer had no employees at the relevant time. Moreover, the union's application was not contemplated by the *Industrial Relations Act* because its effect would be to undermine the integrity of the recognition agreement as a source of bargaining rights. It remained open for the union to apply for province-wide certification in the event that the employer had employees working outside the 4 counties who would support such a certification.

**Board applies 3 part test to determine whether position of administrative assistant should be excluded from proposed bargaining unit on grounds of confidentiality regarding labour relations**

## LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

### La demande d'un syndicat pour une accréditation provinciale est en dehors des délais prescrits dans les circonstances

*Sheet Metal Workers' International Association, section locale 437 du syndicat c. First Choice Ventilation Ltd., Saint John Construction Association Inc. et Mechanical Contractors Association of NB Inc., IR-048-13, 29 juillet 2014*

Le requérant, la section locale 437 du syndicat des tôliers, a conclu une entente collective ainsi que ses renouvellements avec l'intervenant, la Saint John Construction Association, que l'employeur intimé, First Choice Ventilation, a reconnue volontairement quant à ses employés situés dans quatre comtés du sud du Nouveau-Brunswick. Le syndicat a présenté à la Commission du travail et de l'emploi une demande d'accréditation en tant qu'agent négociateur pour les tôliers de l'employeur dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick. L'employeur s'est opposé à la demande en disant qu'il y avait une entente collective en place qui reconnaissait que le syndicat était l'agent négociateur de ses employés dans les quatre comtés et qu'à la date de la demande d'accréditation, l'employeur n'avait aucun employé qui travaillait à l'extérieur des quatre comtés. Selon le syndicat, l'employeur effectuait régulièrement du travail à l'extérieur des quatre comtés et, dans l'industrie de la construction, on préfère avoir en place des unités de négociation pour l'ensemble d'une province.

La Commission a refusé la demande d'accréditation du syndicat en tant qu'agent négociateur pour la province entière, principalement parce qu'à la date de la demande, les seuls membres à appuyer la demande d'accréditation étaient des employés qui travaillaient dans les quatre comtés et qui étaient déjà représentés par le syndicat, aux termes d'une entente de reconnaissance. Le syndicat demandait une accréditation pour un secteur où l'employeur n'avait pas d'employés au moment en question. De plus, la demande du syndicat ne cadrerait pas avec la *Loi sur les relations industrielles*, car elle aurait pour effet de miner l'intégrité de l'entente de reconnaissance en tant que source de droits de négociation. Le syndicat était toujours libre de demander une accréditation pour la province entière, si l'employeur avait des employés qui travaillaient à l'extérieur des quatre comtés et soutiendraient cette accréditation.

**La Commission met en application un test comportant trois critères pour déterminer si le poste d'adjointe administrative devrait être exclu de l'unité de négociation proposée pour des motifs de confidentialité quant aux relations de travail**

*Canadian Union of Public Employees, Local 5217 v. Greater Moncton Wastewater Commission*, IR-013-14, 18 November 2014

The union, CUPE Local 5217, applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for a group of employees who worked for the employer, the Greater Moncton Wastewater Commission. The parties negotiated directly to achieve agreement on the description of the appropriate bargaining unit but could not agree on the position of administrative assistant. The union took the view that this position ought to be included in the bargaining unit, but the employer wanted to exclude the position on the basis that it entailed knowledge of a confidential nature relevant to labour relations. The matter was referred to the Board for a determination as to whether the position of administrative assistant should be included or excluded from the bargaining unit.

Under s. 13(1) of the *Industrial Relations Act*, the Board is authorized to exclude employees from a bargaining unit if it is appropriate to do so. Section 1(1)(a) of the *Act* indicates that the definition of “employee” does not include a person who is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations. There is a 3 part test to determine if an employee is employed in such a confidential capacity: (1) whether the employee deals with confidential information which relates specifically to labour relations, (2) whether such dealing is a regular part of the employee’s responsibilities, and (3) whether the employer would be harmed by the disclosure of such confidential information. In determining whether a particular position ought to be excluded on the basis of confidentiality, the Board must balance an employee’s right to collective bargaining with the employer’s right to manage its labour relations in a confidential manner. The exclusion must be narrowly interpreted to ensure that the employer does not designate a disproportionate number of positions as confidential, and in recognition that the right to join a trade union is protected by freedom of association under s. 2(d) of the *Charter*. An employer, as the party seeking the exclusion, is required to present clear and persuasive evidence. The best evidence is that of the person in the contested position as she, or he, has the most knowledge of the responsibilities involved. In this case, a review of the evidence indicated that the administrative assistant did not deal with confidential information relevant to labour relation matters, she did not deal with confidential information as a regular part of her responsibilities, and any disclosure of confidential information in her possession would not cause harm to the employer. The Board ordered that the union be certified for a bargaining unit of employees which would include the position of administrative assistant.

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5217 du syndicat c. Commission des eaux usées du Grand Moncton*, IR-013-14, 18 novembre 2014

La section locale 5217 du SCFP a présenté à la Commission du travail et de l’emploi une demande d’accréditation en tant qu’agent négociateur pour un groupe d’employés qui travaillaient pour l’employeur, la Commission des eaux usées du Grand Moncton. Les parties ont négocié directement pour parvenir à une entente sur la description de l’unité de négociation appropriée, mais n’ont pas pu s’entendre quant au poste d’adjointe administrative. Selon le syndicat, la titulaire de ce poste devrait faire partie de l’unité de négociation, mais l’employeur voulait l’exclure car l’adjointe avait des connaissances de nature confidentielle pertinentes aux relations de travail. L’affaire a été soumise à la Commission pour déterminer si le poste d’adjointe administrative devrait faire partie ou non de l’unité de négociation.

Selon le paragraphe 13(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, la Commission est autorisée à exclure des employés d’une unité de négociation, s’il convient de le faire. De plus, l’alinéa 1(1)a) de la *Loi* indique que la définition de salarié exclut toute personne qui est employée à titre confidentiel relativement aux relations de travail. Trois critères s’appliquent pour déterminer si un employé est employé à titre confidentiel ou non : 1) l’employé traite des renseignements confidentiels qui se rapportent expressément aux relations de travail; 2) cette relation fait régulièrement partie des responsabilités de l’employé et 3) l’employeur subirait un préjudice si les renseignements confidentiels étaient divulgués. Pour déterminer si un poste particulier devrait être exclu en raison de la confidentialité, la Commission doit concilier le droit d’un employé à la négociation collective avec le droit de l’employeur de gérer ses relations de travail de façon confidentielle. L’exclusion doit être interprétée au sens étroit pour que l’employeur ne désigne pas un nombre mal proportionné de postes en tant que confidentiels et pour reconnaître que le droit de se joindre à un syndicat professionnel est protégé par la liberté d’association en vertu de l’alinéa 2d) de la *Charte*. Un employeur, la partie qui demande l’exclusion, doit présenter des preuves claires et convaincantes. La meilleure preuve est celle de la personne occupant le poste qui fait l’objet du litige, car c’est elle qui en sait le plus sur les responsabilités du poste. Dans cette affaire, un examen des preuves a indiqué que l’adjointe administrative ne gérait pas de renseignements confidentiels pertinents pour des questions de relations de travail, qu’elle ne gérait pas de renseignements confidentiels régulièrement et que toute divulgation de renseignements confidentiels en sa possession ne porterait pas préjudice à l’employeur. La Commission a ordonné que le syndicat soit accrédité pour une unité de négociation des employés, dont l’adjointe administrative.

**Board consolidates unions at Belledune smelter while setting acquisition date for seniority**

*Glencore Canada Corporation v. United Steelworkers, Local 7085, Unifor, Local 768, and 3 other trade union locals*, IR-023-13, 23 April 2014, 28 August 2014

In 1966, a lead and zinc mine opened at Belledune, and a smelter was built along with a fertilizer plant. The United Steelworkers, Local 7085, was certified to represent smelter employees, while Unifor, Local 768, and 3 other trade locals were certified to represent tradespersons, tied to the fertilizer operations. In 1995, the fertilizer plant was closed and its site was transformed into a bulk handling operation for the smelter. In 2013, the mine closed and, thereafter, the smelter was fed by ore which arrived on ship and was trucked to the bulk handling facility for storage until ready to be sent to the smelter. The applicant employer took the position that the smelter and bulk handling facility had been transformed into an integrated operation with similar terms and conditions of employment, similar job classifications, similar skills and benefits, and a unified management system. Yet, there were still 3 separate collective agreements and 5 separate bargaining units whose jurisdictions were split along a “magic line”, a road way, that ran between the smelter and the bulk handling facility. Following failed negotiations, the employer applied to the Labour and Employment Board under s. 22 of the *Industrial Relations Act* to merge the existing certification orders into a single consolidated certificate. Local 7085 of the United Steelworkers, which represented 293 smelter employees, did not oppose the application, although Unifor, Local 768, which represented 34 members at the bulk handling operation, maintained that the criteria for consolidation did not exist. The remaining 3 trade union locals with a total of just 12 members also opposed the Application.

Under s. 22(2) of the *Industrial Relations Act* an application may be made to the Board to merge existing certification orders into one consolidated certificate. After a review of the cases on consolidation, the Board indicated that in an application under s. 22(2) of the *Act*, the overarching consideration is whether a consolidation order will likely result in enhanced labour relations stability without causing undue operational difficulty for the employer. Focus must be placed on the proper functioning of the bargaining unit structure within the context of an inquiry which takes into consideration a spectrum of factors relevant to the continuing appropriateness, or inappropriateness, of the current bargaining units such as (a) a material change in circumstances, (b) the presence of

**La Commission fusionne des syndicats à la fonderie de Belledune tout en établissant une date d’acquisition de l’ancienneté**

*Glencore Canada Corporation c. Syndicat des Métallos, section locale 7085, Unifor, section locale 768 et trois autres sections locales de syndicats de travailleurs*, IR-023-13, 23 avril 2014, 28 août 2014

En 1966, une mine de plomb et de zinc a ouvert ses portes à Belledune et une fonderie a été construite, en plus d’une usine d’engrais. Le Syndicat des Métallos, section locale 7085, était accrédité pour représenter les employés de la fonderie, tandis qu’Unifor, section locale 768, et trois autres sections locales de métiers étaient accréditées pour représenter des gens de métier qui travaillaient à l’usine d’engrais. En 1995, l’usine d’engrais a fermé ses portes et le site a été transformé en établissement de transformation en gros pour la fonderie. En 2013, la mine a fermé et, par la suite, la fonderie était approvisionnée en minerai acheminé par voie maritime et par camion vers l’établissement de transformation en gros en vue du stockage avant d’être envoyé à la fonderie. L’employeur requérant était d’avis que la fonderie et l’établissement de transformation en gros avaient été transformés en entreprise intégrée avec des conditions d’emploi, des classifications de poste, des compétences et avantages semblables ainsi qu’un système de gestion unifié. Malgré cela, il restait encore trois conventions collectives distinctes et cinq unités de négociation collective dont le champ de compétence a été divisé le long d’une « ligne magique », un chemin qui séparait la fonderie et l’établissement de transformation en gros. Après l’échec des négociations, l’employeur s’est adressé à la Commission du travail et de l’emploi, en vertu de l’article 22 de la *Loi sur les relations industrielles*, pour fusionner les ordonnances d’accréditation actuelles en un seul certificat consolidé. La section locale 7085 du Syndicat des Métallos, qui représentait 293 employés de la fonderie, ne s’est pas opposée à la demande, mais la section locale 768 d’Unifor, qui représentait 34 membres à l’établissement de transformation en gros, affirmait que les critères de fusion n’étaient pas satisfaits. Les trois autres sections locales du syndicat, qui comptaient 12 membres seulement, se sont également opposées à la demande.

Selon le paragraphe 22(2) de la *Loi sur les relations industrielles*, on peut demander en tout temps à la Commission en vue de fusionner des certificats existants en un certificat consolidé. Après un examen des cas de fusionnement, la Commission a indiqué que, dans une demande en vertu du paragraphe 22(2) de la *Loi*, il faut essentiellement se demander si une ordonnance de fusionnement serait susceptible de mener ou non à une stabilité accrue des relations de travail, sans entraîner des difficultés opérationnelles indues pour l’employeur. Il faut mettre l’accent sur le bon fonctionnement de la structure de l’unité de négociation dans le contexte d’une enquête qui tient compte d’un spectre de facteurs pertinents pour le



jurisdictional confusion due to a similarity in work performed by the current units, (c) the impact of the current units on labour peace and stability, (d) a community of interest, and (e) the effect of the current bargaining units on employees, including their careers, training, mobility and working conditions. In this case, there was a material change in circumstances as the employer's operations evolved over the years into a single business unit which required a new framework for labour relations in order to become more efficient. The applicant employer had established that there was similarity in the work done by the current bargaining units. Problems with the existing bargaining structure could not be resolved through mediation or collective bargaining, a point shown by vandalism which occurred when the employer endeavoured to have one of the current bargaining units perform some work within the jurisdiction of another unit. Such instability was rooted in the existing fragmented bargaining structure. There was a community of interest amongst employees in the current bargaining units. Finally, an integrated workforce would permit all employees to accomplish common tasks while avoiding jurisdictional disputes over the allocation of work. The Board concluded that, with the closure of the mine, the circumstances had evolved to the point where the certificates should be merged. United Steelworkers, Local 7085, was declared to be the sole bargaining agent for all employees under its collective agreement with the employer, given that it would represent an overwhelming majority of more than 80% of employees in the consolidated unit.

The Board retained jurisdiction to facilitate the consolidation, in particular any question as to the seniority of employees who had been members of the unions whose certificates had been merged with that of Local 7085. The parties were unable to reach agreement on seniority. Local 7085 wanted the new members to be added to its seniority list without recognition of any seniority, a practice known as endtailing, while the merged unions wanted their former members to be integrated into the Local 7085 membership list on the basis of their seniority, a practice known as dovetailing.

The Board recognized that in a merger of certificates dovetailing is the default position, and that endtailing is the exception. A departure from dovetailing may be justified upon a balancing of interests. In this case, the members of the now merged unions had worked at the fertilizer plant, which was an independent business that closed in 1995. At that time those members would have lost their employment and their seniority, except for the fact that the employer took over the site for its

caractère adéquat ou inadéquat continu des unités de négociation actuelles, comme a) des changements importants aux circonstances, b) la présence de confusion quant à la compétence en raison de la similitude du travail effectué par les unités actuelles, c) l'incidence des unités actuelles sur la paix et la stabilité au travail, d) une communauté d'intérêts et e) l'effet des unités de négociation actuelles sur les employés, dont leur carrière, leur formation, leur mobilité et leurs conditions de travail. Dans cette affaire, il y a eu un changement important de circonstances, car les activités de l'employeur ont évolué au fil des ans en une seule unité opérationnelle, ce qui exigeait un nouveau cadre de relations de travail pour devenir plus efficace. L'employeur requérant a établi que le travail effectué par les unités de négociation actuelles était semblable. Les problèmes entourant la structure de négociation actuelles n'ont pu être résolus par la médiation ou la négociation collective, fait illustré par le vandalisme perpétré lorsque l'employeur a demandé que l'une des unités de négociation actuelles effectue du travail qui relevait du domaine de compétence d'une autre unité. Une telle instabilité était ancrée dans la structure de négociation fragmentée existante. Il y avait une communauté d'intérêts parmi les employés des unités de négociation actuelles. En fin de compte, un effectif intégré permettrait à tous les employés d'effectuer des tâches communes tout en évitant les conflits liés à la compétence relativement à l'attribution du travail. La Commission a conclu qu'avec la fermeture de la mine, les circonstances avaient évolué au point où les certificats devaient être fusionnés. On a déclaré que la section locale 7085 du Syndicat des Métallus était le seul agent négociateur pour tous les employés visés par sa convention collective avec l'employeur, étant donné qu'elle représenterait une majorité écrasante de plus de 80 % des employés dans l'unité consolidée.

La Commission garde le pouvoir de mener à bien le fusionnement, surtout en ce qui a trait à la question de l'ancienneté des employés qui ont été membres des syndicats dont les certificats ont été fusionnés avec ceux de la section locale 7085. Les parties n'ont pas été en mesure de parvenir à une entente quant à l'ancienneté. La section locale voulait que les nouveaux membres soient ajoutés à sa liste d'ancienneté sans reconnaissance d'ancienneté, une pratique connue sous le nom de parachutage dans la liste d'ancienneté, tandis que les syndicats fusionnés voulaient que leurs anciens membres soient intégrés à la liste des membres de la section 7085 en fonction de leur ancienneté, une pratique connue sous le nom de raccordement des listes d'ancienneté.

Le Conseil a reconnu qu'une fusion des certificats avec raccordement des listes d'ancienneté est la situation par défaut et que le parachutage constitue une exception. S'éloigner du raccordement des listes d'ancienneté pourrait être justifié pour concilier les intérêts. Dans ce cas, les membres des syndicats maintenant fusionnés avaient travaillé à l'usine d'engrais, une entreprise indépendante qui a fermé ses portes en 1995. À cette

bulk handling facility. Accordingly, the effective acquisition date for seniority status was deemed as 1995 from which point the new members would be dovetailed into the Local 7085 seniority list.

### *ESSENTIAL SERVICES IN NURSING HOMES ACT*

#### **Board called upon to establish essential services level for nursing home care workers**

*New Brunswick Association of Nursing Homes v. New Brunswick Council of Nursing Home Unions (CUPE)*, NH-001-11, 31 October 2014

The applicant Association represented 46 nursing homes while the respondent Council, which was composed of CUPE locals, represented certain nursing home employees, including Licensed Practical Nurses (LPNs) and Resident Attendants (RAs). An issue arose under the collective agreement between the parties as to whether services provided by LPNs and RAs ought to be designated as essential under the *Essential Services in Nursing Homes Act*. The matter was referred to the Labour and Employment Board for determination under s. 5(1) of the *Act*.

It was agreed that this essential services issue would be addressed for all the relevant nursing homes by using the province's largest long term care facility, York Manor in Fredericton, as a template. Accordingly, the Board made an extensive review of the circumstances relevant to York Manor, which had 214 residents and 325 employees. Many of the residents were aged, frail and suffered from a variety of ailments. Cognitive disabilities like Alzheimer's were very prevalent and called for a high degree of supervision. LPNs and RAs assisted residents with 56 different care items which included getting up and going to bed, using the toilet, getting to the dining room, bathing and dressing, taking medications, assisting with phone calls and collecting blood specimens. Some residents had to be restrained and there were incidents of falls, choking and altercations between residents. Some residents had sleep problems, which required bed checks. Infection control was a constant pre-occupation.

As this was the first application under the *Essential Services in Nursing Homes Act*, the Board took the occasion to highlight certain legislative features. The *Act* applies to nursing home operators and their employees for whom bargaining agents

époque, ces membres auraient perdu leur emploi et leur ancienneté, n'eût été le fait que l'employeur a pris le contrôle du site pour son établissement de transformation en gros. Par conséquent, la date d'acquisition réelle pour l'ancienneté a été estimée à 1995 et, à partir de ce moment, les listes d'ancienneté seraient rattachées dans la liste d'ancienneté de la section locale 7085.

### *LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS DANS LES FOYERS DE SOINS*

#### **On demande à la Commission d'établir un niveau de service essentiel pour les travailleurs dans les foyers de soins**

*Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick c. Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (SCFP)*, NH-001-11, 31 octobre 2014

L'Association requérante représentait 46 foyers de soins, et le Conseil intimé était constitué de sections locales du SCFP qui représentaient certains employés de foyers de soins, dont les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) et les aides gériatriques (AG). Une question entourant la convention collective entre les parties est survenue, afin de savoir si les services offerts par les IAA et les AG devaient ou non être considérés comme essentiels en vertu de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*. La question a été transmise à la Commission du travail et de l'emploi en vue d'une décision en vertu du paragraphe 5(1) de la *Loi*.

On a convenu que cette question entourant les services essentiels serait abordée pour tous les foyers de soins concernés en utilisant comme modèle le plus grand centre de soins de longue durée de la province, York Manor à Fredericton. Ainsi, la Commission a fait un examen élargi des circonstances qui entourent York Manor, qui comptait 214 résidents et 325 employés. Nombre des résidents étaient âgés, fragiles et souffraient de différentes affections. Des déficiences cognitives comme la maladie d'Alzheimer étaient très prévalentes et demandaient un niveau élevé de supervision. Les IAA et les AG prenaient soin des résidents et se chargeaient de 56 tâches de soins, dont le lever et le coucher, aller à la toilette, aller à la salle à manger, se laver et s'habiller, prendre des médicaments, aider avec les appels téléphoniques et prélever des échantillons de sang. Certains résidents devaient être mis sous contention et on a constaté des incidents de chute, d'étouffement et d'altercations entre résidents. Certains résidents avaient des troubles de sommeil qui exigeaient des vérifications la nuit. Le contrôle des infections était une préoccupation constante.

Puisqu'il s'agissait de la première demande en vertu de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, la Commission a saisi l'occasion pour mettre en relief certaines caractéristiques de la *Loi*. La *Loi* s'applique aux

have been certified under the *Industrial Relations Act*, but it does not apply to registered nurses. If the parties cannot reach agreement on a matter, it may be determined by the Board. An employer cannot replace a striking employee. Significantly, LPNs and RAs, unlike registered nurses, do not have an unqualified right to strike. Rather, the *Act* adopts a regulated strike model. The ability to strike, which includes recognition of the *Charter* right to freedom of association, must be balanced against the need to maintain essential services. The test is whether the services at issue would be reasonably required to guard against the possibility of injury, while recognizing that the parties must first endeavour to neutralize any threat to health, safety or security by adopting avoidance measures.

In the case at hand, the Board was required to identify essential services and to set the appropriate level of services to be maintained by LPNs and RAs during a strike. The Board concluded that most LPN and RA services were essential for the continuity of the health, safety and security of nursing home residents. However, avoidance measures such as curtailing admissions and relocating residents to the homes of relatives or hospitals would respect a limited right to strike. Under both the *Act* and the collective agreement, volunteers could not be used as an avoidance measure to replace striking employees, but normal volunteer services could be maintained. The Board ordered that in the event of a strike the LPNs and the RAs would be required to maintain a service level of 90%.

## *PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT*

### **Board orders reinstatement and reimbursement for employee dismissed without cause on eve of collective agreement negotiations**

*The Professional Institute of the Public Service of Canada v. New Brunswick Legal Aid Services Commission*, PS-015-14, 11 March 2015

In August 2014, the Professional Institute of the Public Service of Canada was certified as the bargaining agent for the lawyers who work for the respondent employer, a provincial legal aid commission. One Trahan was a lawyer of 18 years standing who had been employed by the respondent at its Moncton office for a little over 5 years. He enjoyed positive performance evaluations as a skilled Duty Counsel, a great communicator and a team player. Trahan joined the union a year before certification. He assisted in circulating

exploitants de foyers de soins et à leurs employés, pour qui des agents négociateurs ont été accrédités en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*. Elle ne s'applique cependant pas aux infirmières immatriculées. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un litige, la Commission peut trancher. Un employeur ne peut pas remplacer un employé en grève. Fait important, les IAA et les AG, à l'opposé des infirmières immatriculées, n'ont pas de droit impératif de faire la grève. La *Loi* adopte plutôt un modèle de grève réglementé. La capacité de faire la grève, dont la liberté d'association de la *Charte*, doit être conciliée avec le besoin de maintenir les services essentiels. Le critère est de savoir si les services en question seraient raisonnablement requis pour éviter la possibilité de blessures, tout en reconnaissant que les parties doivent d'abord s'efforcer de neutraliser toute menace à la santé, à la sûreté et à la sécurité en adoptant des mesures d'évitement.

Dans l'affaire en question, la Commission devait cerner les services essentiels et établir le niveau approprié de services à assurer par les IAA et les AG pendant une grève. En fin de compte, la Commission a conclu que les services offerts par les IAA et les AG étaient essentiels à la santé, à la sûreté et à la sécurité des résidents du foyer de soins. Toutefois, des mesures d'évitement comme le contrôle des admissions et la relocalisation des résidents chez des membres de la famille ou dans des hôpitaux respecteraient le droit restreint de faire la grève. En vertu de la *Loi* et de la convention collective, les bénévoles ne peuvent être utilisés en tant que mesures d'évitement pour remplacer les employés en grève, mais les services de bénévoles habituels peuvent rester en place. La Commission a ordonné qu'en cas de grève, les IAA et les AG devraient maintenir un niveau de service de 90 %.

## *LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS*

### **La Commission ordonne la remise en poste et un remboursement pour un employé congédié sans motif valable la veille de négociations d'une convention collective**

*Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) c. la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, PS-015-14, 11 mars 2015

En août 2014, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) a reçu l'accréditation en tant qu'agent négociateur des avocats qui travaillent pour l'employeur intimé, une commission d'aide juridique provinciale. Un employé nommé Trahan était un avocat ayant cumulé 18 ans d'expérience et ayant travaillé un peu plus de cinq chez l'employeur intimé, à son bureau situé à Moncton. Il recevait des évaluations du rendement favorables en tant qu'avocat de service compétent, bon



membership cards, sat on the bargaining team and ran for the position of union president, albeit unsuccessfully. Upon certification, the union began to prepare for bargaining in the fall of 2014. However, in September 2014, prior to bargaining, Trahan was dismissed. The employer had appointed a new Chief Operating Officer in the fall of 2013 to oversee its 70 employees, including 30 lawyers, and budget of \$8.5 million. The COO had turned his attention to the Moncton office, which was the largest in the province, and by August had concluded that Trahan should be terminated, regardless that the Regional Director disagreed. The COO obtained the approval of the employer's board of directors to terminate Trahan without cause on payment of a severance package. The COO wanted to move rapidly, knowing that Trahan was on the bargaining team and that he would soon receive training in anticipation of negotiations. The union president was given just 15 minutes notice of the termination. The union brought a complaint to the Labour and Employment Board asserting that Trahan's termination was contrary to s. 7(2) and s. 7(3) of the *Public Service Labour Relations Act*.

Section 7(2) of the *Act* prevents an employer from interfering with the formation of a union while s. 7(3) prohibits discrimination and intimidation on grounds relating to union membership. These provisions, along with s. 5 which recognizes an employee's right to join a union, are a part of an underlying theory of industrial democracy. There was no just cause for the termination of Trahan, which occurred after certification but before the adoption of a collective agreement that would contain "just cause" protection for an employee. In the absence of a collective agreement, the employer relied upon the common law right to dismiss without cause upon payment of fair compensation. The employer, however, was mistaken. If a workplace is being organized by a union, s. 7 of the *Act* comes into play. In this case, Trahan was a member of the union's bargaining team who was dismissed without cause at a time negotiations for a first collective agreement were pending. The union president was given just 15 minutes notice of the termination, which foreclosed the opportunity for the union to participate in the process. Moreover, given that the termination occurred prior to a collective agreement, the union was denied the opportunity to represent Trahan in the grievance process. Trahan's rights under the *Act* had been violated. The Board ordered that he be reinstated and reimbursed for lost wages and benefits.

communicateur et personne apte à travailler en équipe. Trahan a joint les rangs du syndicat un an avant l'accréditation. Il prêtait main-forte en distribuant des cartes de membre, en faisant partie de l'équipe de négociation et en proposant sa candidature au poste de président syndical, sans succès. Au moment de l'accréditation, le syndicat a commencé à se préparer à négocier à l'automne 2014. Toutefois, en septembre 2014, avant la négociation, Trahan a perdu son emploi. L'employeur avait nommé un nouveau chef de l'exploitation à l'automne 2013 pour superviser ses 70 employés, dont 30 avocats, et gérer un budget de 8,5 millions de dollars. Le chef de l'exploitation s'était tourné vers le bureau de Moncton, le plus grand de la province, et, en août, avait conclu que Trahan devait être démis de ses fonctions, malgré le fait que le directeur régional n'était pas d'accord. Le chef de l'exploitation a obtenu l'approbation du conseil d'administration de l'employeur pour mettre fin aux fonctions de Trahan sans motif valable avec versement d'une indemnité de départ. Le chef de l'exploitation voulait agir rapidement, sachant que Trahan faisait partie de l'équipe de négociation et qu'il recevrait sous peu de la formation en marge des négociations. Le président du syndicat a reçu un préavis de 15 minutes seulement de la cessation d'emploi. Le syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi en avançant que la cessation d'emploi de Trahan contrevenait aux paragraphes 7(2) et 7(3) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Le paragraphe 7(2) de la *Loi* empêche un employeur d'intervenir dans la formation d'un syndicat et le paragraphe 7(3) interdit la discrimination et l'intimidation liées à l'appartenance à un syndicat. Ces dispositions, en plus de l'article 5, qui reconnaît le droit d'un employé de se joindre à un syndicat, font partie d'une théorie sous-jacente de démocratie industrielle. Il n'y avait pas de motif valide pour la cessation d'emploi de Trahan, qui s'est produite après l'accréditation mais avant l'adoption d'une convention collective qui contiendrait une protection de « motif valable » pour l'employé. En l'absence d'une convention collective, l'employeur s'en est remis au droit commun de congédier sans motif valable à condition de verser une juste compensation. Toutefois, l'employeur a mal agi. Si un milieu de travail est structuré par un syndicat, l'article 7 de la *Loi* entre en jeu. Dans ce cas, Trahan était membre de l'équipe de négociation du syndicat et a été congédié sans motif valable à un moment où les négociations pour une première convention collective étaient imminentes. Le président du syndicat a reçu un préavis de 15 minutes seulement de la cessation d'emploi, ce qui a entravé l'occasion du syndicat de participer au processus. De plus, étant donné que la cessation d'emploi s'est produite avant la mise en place d'une convention collective, le syndicat n'a pas pu représenter Trahan dans le processus de grief. Les droits de Trahan en vertu de la *Loi* ont été enfreints. La Commission a ordonné qu'il soit remis en poste et qu'on lui rembourse

**Province directed to provide court stenographers with access to free parking at new Saint John courthouse**

*Canadian Union of Public Employees, Local 1840 v. Her Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Board of Management*, PS-002-14, 19 December 2014

The complainant union represented a bargaining unit of some 80 court stenographers, including 13 who worked in the Saint John judicial district. The stenographers had enjoyed free staff parking near the entrance of the Charlotte St. courthouse on a large lot owned by the respondent employer. There was a security rationale for such staff parking given that stenographers transport court exhibits, such as knives and drugs, recording equipment, and money for the payment of fines. In June 2013, a new courthouse opened at Peel Plaza where there is limited parking. A parking garage was built nearby, but it is not owned by the employer. The stenographers had anticipated that the employer would make parking arrangements for them in the new Peel Plaza parking garage but, shortly before the move to the new courthouse, the employer indicated that it would not provide free parking. Rather, the stenographers would be required to pay for their own parking at nearby lots, where the fees ranged from \$65 to 130\$ per month. By this point in time the union had given the employer notice to bargain for a renewed collective agreement. The union brought a complaint to the Labour and Employment Board on the basis that the employer, by refusing to continue to provide free parking, had altered the terms and conditions of employment for the stenographers after notice to bargain had been given.

Section 46 of the *Public Service Labour Relations Act* provides for a freeze in the terms and conditions of employment after notice to bargain has been given. The concept of a term or condition of employment is to be given a large and liberal interpretation so as to encompass anything related to the employment relationship. A union carries the burden to prove that a unilateral change to such a term or condition has been made by an employer, although the employer may carry on with its usual business practices. In this case, the employer had a policy of providing court stenographers in Saint John with free access to parking near the courthouse entrance. This term or condition of employment was altered unilaterally by the employer after the union had given notice to bargain. The employer's decision, which was not consistent with its normal business practice prior to the statutory freeze, had a significant

les salaires et les avantages perdus.

**Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est sommé de fournir aux sténographes judiciaires un accès au stationnement gratuit au nouveau palais de justice de Saint John**

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1840, c. Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil de gestion*, PS-002-14, 19 décembre 2014

Le syndicat plaignant représentait une unité de négociation constituée de quelque 80 sténographes judiciaires, dont 13 qui travaillaient dans le district judiciaire de Saint John. Les sténographes disposaient d'une place de stationnement gratuite pour le personnel près de l'entrée du palais de justice de la rue Charlotte, dans un grand stationnement qui appartenait à l'employeur intimé. Des raisons de sécurité justifiaient la réservation de places de stationnement pour les sténographes, car ces derniers transportent des pièces à conviction, comme des couteaux et de la drogue, du matériel d'enregistrement et de l'argent pour le paiement des amendes. En juin 2013, un nouveau palais de justice a ouvert ses portes à la place Peel, où les places de stationnement sont limitées. Un garage a été construit à proximité, mais il n'appartient pas à l'employeur. Les sténographes avaient pensé que l'employeur organiserait le stationnement pour eux dans le nouveau garage de la place Peel, mais, peu de temps avant le déménagement au nouveau palais de justice, l'employeur a signalé qu'il n'offrirait pas le stationnement gratuit. Les sténographes devaient plutôt payer leur propre stationnement dans des parcs à proximité, dont le coût varie entre 65 \$ et 130 \$ par mois. À ce moment, le syndicat avait signifié un avis à l'employeur qu'il était temps de négocier le renouvellement de la convention collective. Le syndicat a formulé une plainte à la Commission du travail et de l'emploi selon le principe que l'employeur, en refusant de continuer d'offrir le stationnement gratuit, avait modifié les conditions d'emploi des sténographes après l'avis de négociation signifié.

L'article 46 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* prévoit un gel des conditions d'emploi après qu'un avis de négociation est signifié. Le concept d'une condition d'emploi doit être interprété de façon large et libérale, pour englober tout ce qui se rapporte à la relation d'emploi. Le fardeau de prouver qu'un changement unilatéral à cette condition a été apporté par l'employeur revient au syndicat, même si l'employeur a le droit de conserver ses pratiques d'affaires habituelles. Dans cette affaire, l'employeur avait comme politique d'offrir le stationnement gratuit aux sténographes judiciaires de Saint John près de l'entrée du palais de justice. Cette condition d'emploi a été modifiée unilatéralement par l'employeur après que le syndicat a signifié l'avis de négociation. La décision de l'employeur,

effect on the take home pay of the stenographers who had been required to assume an expense previously borne by the employer. The Board determined that the employer was in violation of s. 46 of the *Act* and ordered that it provide the stenographers with access to free parking near the entrance of the new courthouse and compensate them for the parking expenses they had incurred.

## HUMAN RIGHTS ACT

**Board considers criteria for mootness in context of a human rights inquiry into the decision of a university to discontinue women's varsity hockey**

*Bryson v. The University of New Brunswick*, HR-007-10, 29 July 2014

In 2008, the respondent university announced that it would discontinue women's hockey as a varsity sport and reclassify it as a competitive sports club. The university cited financial reasons for this reclassification. The complainant, who had played on the women's varsity team, brought a complaint to the New Brunswick Human Rights Commission alleging discrimination on the basis of sex, given that the university continued to support men's hockey at the varsity level. She sought to have the women's hockey program reinstated as a varsity sport. The matter was referred to the Labour and Employment Board to act as a Board of Inquiry under the Human Rights Act. The complainant testified that she had played for 4 years on the women's varsity hockey team, that she had a year of eligibility remaining, and that there was no age limit. At the time of the hearing, the complainant was working full-time in Newfoundland, although she was enrolled part-time as a Masters student in the respondent's engineering program, which she expected to complete the same year. Nonetheless, the complainant indicated that she would return to the university for further education if the women's hockey program were reinstated. Following the reception of this evidence, the respondent university brought a motion to have the complaint dismissed on the ground that it was moot. The university took the position that the complainant was not eligible to play for a reinstated team because she was no longer a full time student, that her return to the university to play hockey was mere speculation, and that there was no live issue between the complainant and the university, the resolution of which would result in a benefit to the complainant.

The Board reviewed the legal authorities on the question of mootness and determined that as a general rule the doctrine

qui ne cadrerait pas avec sa pratique d'affaires normales avant le gel prévu par la loi, a eu un effet important sur la paie nette des sténographes, qui auraient été contraints d'absorber une dépense autrefois assumée par l'employeur. La Commission a déterminé que l'employeur avait enfreint l'article 46 de la *Loi* et ordonné qu'il offre aux sténographes l'accès au stationnement gratuit près de l'entrée du nouveau palais de justice, en plus de les dédommager pour les frais de stationnement engagés.

## LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

**La Commission se penche sur les critères du caractère théorique dans le contexte d'une enquête sur les droits de la personne relative à une décision d'une université de mettre fin à l'équipe de hockey universitaire féminine**

*Bryson c. l'Université du Nouveau-Brunswick*, HR-007-10, 29 juillet 2014

En 2008, l'Université intimé a annoncé qu'elle mettait fin à l'équipe de hockey universitaire féminine et qu'elle la reclassait dans la catégorie de ligne sportive compétitive. L'Université a cité des motifs financiers pour cette reclassification. La plaignante, qui a fait partie de l'équipe de hockey universitaire féminine, a formulé une plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, en avançant la discrimination en raison du sexe, étant donné que l'Université avait continué d'appuyer l'équipe de hockey universitaire masculine. Elle demandait que le programme de hockey féminin reprenne le statut de sport universitaire. L'affaire a été transmise à la Commission du travail et de l'emploi, qui devait servir de commission d'enquête en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Selon son témoignage, la plaignante avait joué pour l'équipe de hockey universitaire féminine pendant quatre ans. Il lui restait un an pour y être admissible et il n'y avait aucune limite d'âge. Au moment de l'audition, la plaignante travaillait à temps plein à Terre-Neuve pendant qu'elle étudiait à temps partiel au programme de maîtrise en génie de l'intimé, qu'elle comptait terminer la même année. Malgré cela, la plaignante a indiqué qu'elle retournerait poursuivre ses études à l'Université si le programme de hockey féminin était rétabli. Après avoir reçu ce témoignage, l'Université, également l'intimé, a déposé une motion pour que la plainte soit refusée en raison de son caractère théorique. Selon l'Université, la plaignante n'était pas admissible à jouer dans une équipe rétablie, car elle n'était plus étudiante à temps plein, son retour à l'Université pour jouer au hockey n'était que de la spéculation et il n'y avait pas de problème non réglé entre la plaignante et l'Université dont la résolution profiterait à la plaignante.

La Commission s'est penchée sur les règles juridiques qui entourent le caractère théorique d'une question et a

applies to prevent a case from proceeding when a court's decision will not resolve some "live controversy" that affects, or may affect, the rights of the parties. The dispute must exist between the parties at the commencement of proceedings and throughout. In this case, the Board was satisfied that there was a live issue between the parties and that its resolution would have a practical effect. The complainant had a year of eligibility remaining for women's varsity hockey and, like any other female athlete with academic standing, she would be in a position to try out for the team. Accordingly, the complainant could benefit from a decision by the Board to reinstate the women's hockey team to varsity status. The issue was not moot. The university's motion was dismissed.

déterminé qu'en général, la doctrine s'applique pour éviter une procédure si la décision du tribunal ne règle pas de « controverse active » qui touche ou pourrait toucher les droits des parties. Il doit y avoir un différend entre les parties au début des procédures et par la suite. Dans ce cas, la Commission était convaincue qu'il y avait un problème non réglé entre les parties et que sa résolution aurait un effet pratique. En effet, il restait à la plaignante un an d'admissibilité à l'équipe de hockey universitaire et, comme de nombreuses autres athlètes étudiant à l'Université, elle serait en position d'assister au camp d'essai de l'équipe. Ainsi, la plaignante pourrait tirer profit d'une décision de la Commission de rétablir l'équipe de hockey universitaire féminine. La question n'était pas théorique. La motion de l'Université a été refusée.

# VIII

## SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

### TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

#### *Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*

April 1, 2014 - March 31, 2015/I avril 2014 au 31 mars 2015

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	5	11	16	5	2	1	8	8
Application for a Declaration of Common Employer/Demande de déclaration concernant un employeur commun	3	2	5	--	--	1	1	4
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	2	7	9	5	1	1	7	2
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	2	2	1	--	--	1	1
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	1	3	4	1	--	1	2	2
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	4	2	6	1	--	2	3	3

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

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	14	4	18	4	2	7	13	5
Referral of a Complaint by the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (art. 107)	2	2	4	--	--	1	1	3
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une distribution des tâches	1	--	1	--	--	1	1	--
Application for Accreditation/demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--
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	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTALS</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>65</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>28</b>



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

**April 1, 2014 - March 31, 2015/1 avril 2014 au 31 mars 2015**

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)	1	2	3	1	--	--	1	2
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux termes de l'art. 43.1(8)	1	3	4	3	--	--	3	1
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	2	1	3	2	--	--	2	1
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	1	1	--	--	--	--	1
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	--	1	1	--	--	--	--	1
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

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

continued/continué

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'un arbitre (art. 100.1)	1	7	8	3	1	--	4	4
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliation Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	1	--	1	--	--	--	--	1
Application pursuant to s. 17/Demande en vertu de l'article 17	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Reconsideration (s. 23) /Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	--	--	--	--	--	--	--
Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour déclaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	1	1	1	--	--	1	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
Request for the Appointment of an Arbitration Tribunal pursuant to s. 66/Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage	--	1	1	--	--	--	--	1
<b>TOTALS</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>13</b>	<b>12</b>



*Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi*

April 1, 2014- March 31, 2015/1 avril 2014 au 31 mars 2015

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	Dismissed		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	11	17	28	4	9	1	1	4	--	19	9
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	--	1	1	--	--	--	--	--	--	--	1
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	--	1	1	--	--	--	--	1	--	1	--
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	2	2	4	--	2	--	--	1	--	3	1
<b>TOTALS</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>--</b>	<b>23</b>	<b>11</b>

*Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*

April 1, 2014 - March 31, 2015/1 avril 2014 au 31 mars 2015

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

*Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*

April 1, 2014 - March 31, 2015/1 avril 2014 au 31 mars 2015

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. 23(1)/ plaintes aux termes de l'art. 23(1)	2	2	4	--	--	--	1	1	3
<b>TOTALS</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>--</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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

**April 1, 2014 - March 31, 2015/1 avril 2014 au 31 mars 2015**

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	
Notice pursuant to s. 5(1)/avis aux termes de l'art. 5(1)	2	--	2	--	--	--	--	2
<b>TOTALS</b>	<b>2</b>	<b>--</b>	<b>2</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>2</b>

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

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