

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Society of Professional Engineers and Associates,
complainant,
and
Atomic Energy of Canada Limited,
respondent.

CITED AS: Atomic Energy of Canada Limited

Board File: 23666-C

Decision no. 334
 September 22, 2005

Complaint alleging a violation of sections 50(a), 50(b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unfair labour practice - Union interference - Breach of statutory freeze - Nuclear - During negotiations for a new collective agreement, the employer had offered a severance package directly to certain employees, members of the union, without the consent of the union and without negotiating the terms and conditions of the package with the union - The employer failed to disclose forthcoming staff reductions which had led it to decide to reduce its workforce by a voluntary severance package and had refused to accept the union's proposals relating to the reductions - While the obligation to negotiate following certification directly with the union and not with the individual employees might be abridged by clear agreement, or implied agreement and clear supporting practices, such abridgment, under the *Code*, occurs within a statutory scheme having as a fundamental principle the monopoly of the union over the representation of employees - In the case of the *Code*, section 94(1)(a) considered in its context and in view of authority, requires clear and compelling evidence that the collective agreement and supporting practices contemplate direct negotiations between the employer and individual employees - The evidence in the present case falls short of such standard - Indeed, a consideration of the collective agreement provisions and of all of the evidence respecting the previous situations where voluntary separation programs were introduced, demonstrates that typically, matters of detail were the subject of discussion and interchange and that both the availability of such programs and their content were viewed as important

Motifs de décision

Société des ingénieurs professionnels et associés,
plaignante,
et
Énergie atomique du Canada Limitée,
intimée.

CITÉ: Énergie atomique du Canada Limitée

Dossier du Conseil: 23666-C

Décision n° 334
 le 22 septembre 2005

Plainte alléguant violation des alinéas 50a), 50b) et 94(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Plainte de pratique déloyale de travail - Ingérence du syndicat - Manquement aux dispositions sur le gel prévues par le *Code* - Technologie nucléaire - Durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective, l'employeur avait offert directement un forfait de départ à certains employés, membres du syndicat, sans l'accord du syndicat et sans en négocier les modalités avec ce dernier - L'employeur n'avait pas informé le syndicat des réductions d'effectif imminentes qui l'avaient incité à offrir un programme de départ volontaire et avait refusé les propositions du syndicat à cet égard - Si l'obligation de négocier directement avec le syndicat accrédité à titre d'agent négociateur et non pas avec les employés individuels peut être abolie par un accord exprès ou un accord implicite et des pratiques en vigueur irréfutables, en vertu du *Code*, cette abolition s'inscrit dans le cadre d'un régime législatif dont le principe fondamental est la représentation exclusive des employés par le syndicat - Dans le cas du *Code*, l'alinéa 94(1)a), apprécié dans son contexte en tenant compte de la jurisprudence pertinente, oblige l'employeur à prouver de manière claire et convaincante que la convention collective et les pratiques en vigueur l'autorisent à négocier directement avec les employés individuels - La preuve présentée en l'espèce est loin de satisfaire à ce critère - En fait, l'examen des dispositions de la convention collective et de l'ensemble des éléments de preuve concernant les circonstances dans lesquelles des programmes de départ volontaire ont été offerts dans le passé indiquent que les points de détail faisaient

terms and conditions of employment - Where, as here, to make the program effective, details had to be worked out and decided upon and negotiations with the union were required, where the collective agreement rights of employees had to be modified, and where there was a collective agreement obligation to introduce such a program, negotiations with the union were required - In refusing to undertake the negotiations in question with the bargaining agent, and negotiating directly with employees, the employer refused to recognize the rights of the union to bargain collectively on behalf of its members and interfered with the effective representation of employee members of the union, in violation of section 94(1)(a) of the *Code* - By refusing to meet with bargaining agent representatives and bargain in good faith respecting the content of the voluntary separation program, the employer also violated the provisions of section 50(b) of the *Code* - The Board declares that the relevant *Code* sections have been violated - The notices and agreements respecting the voluntary termination incentive program including the agreements with individual employees shall become voidable and subject to negotiations between the employer and bargaining agent - The employer is ordered to meet forthwith with representatives of the union to seek its consent to the alteration of the terms and conditions of their employment - The employer is ordered to cease and desist from interfering with the administration of the union.

généralement l'objet de discussions et d'échanges et que la disponibilité et le contenu des programmes étaient considérés comme des conditions d'emploi importantes - Dans les cas où, comme en l'espèce, il était nécessaire, pour que le programme soit efficace, d'en définir et arrêter les modalités, de modifier les droits reconnus aux employés par la convention collective et d'offrir un tel programme en vertu des dispositions d'une convention collective, l'employeur était nécessairement obligé de négocier avec le syndicat - En refusant d'entamer des négociations avec l'agent négociateur, et en négociant directement avec les employés, l'employeur a refusé de reconnaître les droits du syndicat de négocier collectivement pour le compte de ses membres et est intervenu dans la représentation proprement dite des membres du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a du *Code* - En refusant de rencontrer les représentants de l'agent négociateur et de négocier de bonne foi le contenu du programme de départ volontaire, l'employeur a également contrevenu aux dispositions de l'alinéa 50b) du *Code* - Le Conseil déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions pertinentes du *Code* - Les avis et accords relatifs au programme d'incitation au départ volontaire, y compris les accords avec les employés individuels, deviennent susceptibles d'annulation et matière à négociation entre l'employeur et l'agent négociateur - Il est ordonné à l'employeur de rencontrer immédiatement les représentants du syndicat en vue d'en arriver à un accord sur la modification des conditions d'emploi - Il est ordonné à l'employeur de cesser d'intervenir dans l'administration du syndicat.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., former Chairperson.

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., ancien Président.

Appearances

Ms. Susan Ursel and Mr. Maurice A. Green, for the Society of Professional Engineers and Associates;
Mr. William J. Hayter, for Atomic Energy of Canada Limited.

Ont comparu

M^{es} Susan Ursel et Maurice A. Green, pour la Société des ingénieurs professionnels et associés;
M^e William J. Hayter, pour Énergie atomique du Canada Limitée.

I - Nature of the Complaint

[1] The within matter commenced with a complaint filed by the Society of Professional Engineers and Associates (the SPEA or the union) on April 23, 2003, alleging a violation of sections 50(a) and (b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), by the respondent, Atomic Energy of Canada Limited (AECL or the

I - Nature de la plainte

[1] L'affaire en instance découle d'une plainte déposée par la Société des ingénieurs professionnels et associés (la SIPA ou le syndicat), le 23 avril 2003, alléguant violation des paragraphes 50a) et b) et de l'alinéa 94(1)a du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par l'intimée, Énergie atomique du Canada Limitée (EACL ou la compagnie).

company). In its complaint, the SPEA alleged that during negotiations for a new collective agreement AECL had offered a severance package directly to certain employees, members of the SPEA, without the consent of the SPEA and without negotiating the terms and conditions of the package with the SPEA. It was also alleged that AECL had not disclosed to the SPEA the forthcoming staff reductions which had led it to decide to reduce its workforce by a voluntary severance package and had refused to accept SPEA proposals relating to the reductions.

II - Background and Parties' Positions

[2] The SPEA and AECL had been party to a series of collective agreements, the most recent of which, prior to the matters complained of, had expired on December 31, 2002. Notice of a proposal to amend the agreement had been filed by the SPEA on September 30, 2002. Proposals for amendments were then advanced by the SPEA and negotiations for a new collective agreement had commenced on October 5, 2002. Before the conclusion of negotiations, on February 19, 2003, AECL called a meeting with representatives of the SPEA and advised of the introduction of a Voluntary Termination Incentive Program (VTIP) in conjunction with the lay-off of up to 200 employees. An application form accompanying an information package about the program was forwarded to employees by email on February 19, which, inter alia, advised that the offered package was "in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement."

[3] At the oral proceedings to consider the matters in issue, Mr. Surinder N. Sharma, a Chemical Engineer employed by AECL, and the President of the SPEA, gave evidence on behalf of the complainant respecting the objected to VTIP and the surrounding circumstances.

[4] Mr. Sharma spoke concerning the negotiations for a new collective agreement with AECL, which had begun in 2002. He indicated that at the time the union drafted its fall 2002 bargaining proposals, it was not aware of any pending proposals for lay-offs. The union's first notice of the pending lay-offs was when, on February 19, it was simultaneously advised of the pending lay-offs and of the VTIP program AECL would offer. The union then immediately proposed certain matters with respect to the content of the VTIP and attempted to negotiate them with AECL. Mr. Sharma

La SIPA alléguait dans sa plainte que, durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective, EACL avait offert directement un forfait de départ à certains employés, membres de la SIPA, sans l'accord de la SIPA et sans en négocier les modalités avec le syndicat. Elle prétendait aussi qu'EACL n'avait pas informé la SIPA des réductions d'effectif imminentes qui l'avaient incitée à offrir un programme de départ volontaire et avait refusé les propositions de la SIPA à cet égard.

II - Contexte et positions des parties

[2] La SIPA et EACL avaient été parties à une série de conventions collectives, la plus récente desquelles, avant la plainte en instance, était arrivée à échéance le 31 décembre 2002. La SIPA avait remis un avis de modification de la convention collective le 30 septembre 2002 et avait ensuite présenté des propositions à cet égard. Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective avaient commencé le 5 octobre 2002. Avant la conclusion d'une entente, soit le 19 février 2003, EACL a convoqué une réunion avec les représentants de la SIPA pour les informer de la mise en oeuvre d'un programme d'incitation au départ volontaire (PIDV) en conjugaison avec la mise à pied de quelque 200 employés. Un formulaire de demande annexé à un document décrivant les modalités du programme a été envoyé aux employés par courrier électronique le 19 février. Il y était notamment indiqué que le forfait proposé «remplaçait les indemnités de départ habituelles prévues par la convention collective applicable» (traduction).

[3] À l'audition des affaires en litige, M. Surinder N. Sharma, ingénieur chimiste employé par EACL et président de la SIPA, a témoigné pour le compte de la plaignante au sujet du PIDV contesté et des événements pertinents.

[4] M. Sharma a décrit les négociations avec EACL en vue du renouvellement de la convention collective, entamées en 2002. Il a indiqué qu'à l'époque où les propositions en vue des négociations de l'automne de 2002 avaient été rédigées, le syndicat n'était pas au courant des mises à pied projetées. Ce n'est que le 19 février qu'il a simultanément été avisé des réductions d'effectif et de la mise en oeuvre du PIDV. Il a alors immédiatement proposé des modifications au contenu du PIDV et a essayé d'entamer des négociations avec EACL. M. Sharma a déclaré que le

testified that the voluntary separation program and the lay-off language in the collective agreement had not been prominent in negotiations prior to February 19th, because the company had been indicating that no lay-offs were imminent. He indicated that if the bargaining agent had known of pending lay-offs, the terms of a separation program and the related process would have been a paramount focus.

[5] Mr. Sharma also indicated that up to the date when the company had organized a meeting to release information about the forthcoming VTIP program, which was done late on February 18, 2003, the parties had been engaged in continuing negotiations for a collective agreement.

[6] The meeting of February 19, 2003, respecting the proposed AECL VTIP, included both company and union representatives. Mr. Surinder Sharma, Bill Biujts, Olga Jevromevic and Paul Hnatiuk represented the SPEA. The company representatives were General Managers Bal Kakaria and Pat Tighe, and Beth Medhurst, Vice-President, Human Resources.

[7] The VTIP program proposed by AECL at the February 19th meeting set out the parameters for the acceptance of voluntary employee termination and AECL took the position that all of the termination processes had to be completed, Mr. Sharma said, by the end of March. At the meeting, the company took the position that there was no need to negotiate the content of the VTIP with the SPEA because the details had already been determined by the company. The company did not ask for comments at the meeting of February 19th which ended when the union took the information provided by the company and left. On the same day, during the afternoon, the employer advised that a message would be directly forwarded by email to all the SPEA members. Mr. Sharma emphasized that at no time before February 19th had AECL contacted the SPEA with respect to the proposed package. The package forwarded by email at 3:00 p.m. that day was as follows:

2003 February 19

To: Employees who are Members of the Society of Professional Engineers & Associates (SPEA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC)

programme d'incitation au départ volontaire et les dispositions de la convention collective relatives aux mises à pied n'avaient pas fait l'objet de négociations particulières avant le 19 février puisque la compagnie indiquait qu'aucune mise à pied n'était prévue incessamment. Il a déclaré que si l'agent négociateur avait été au courant des mises à pied projetées, il aurait négocié en priorité les modalités d'un programme de départ et le processus connexe.

[5] M. Sharma a aussi indiqué que jusqu'au jour où la compagnie avait convoqué le syndicat à une réunion pour lui fournir des renseignements sur le PIDV, soit le 18 février 2003, en fin de journée, les parties avaient négocié sans relâche en vue de conclure une nouvelle convention collective.

[6] Des représentants du syndicat et de la compagnie étaient présents à la réunion du 19 février 2003, au cours de laquelle il avait été question du PIDV. MM. Surinder Sharma, Bill Biujts et Paul Hnatiuk et M^{me} Olga Jevromevic représentaient la SIPA. La compagnie était représentée par les directeurs généraux Bal Kakaria et Pat Tighe, et M^{me} Beth Medhurst, Vice-présidente, Ressources humaines.

[7] Le PIDV proposé par EACL à la réunion du 19 février établissait les conditions à remplir pour présenter une demande de départ volontaire; EACL a indiqué que tous les processus de cessation d'emploi devaient être terminés, selon M. Sharma, à la fin de mars. À la réunion, la compagnie a prétendu qu'il n'était pas nécessaire de négocier le contenu du PIDV avec la SIPA vu que les modalités en avaient déjà été arrêtées. La compagnie n'a pas sollicité l'avis du syndicat à la réunion du 19 février, laquelle a pris fin quand le syndicat a ramassé les documents distribués par la compagnie et quitté les lieux. Dans l'après-midi du même jour, l'employeur a fait savoir au syndicat qu'un message allait être envoyé directement aux membres de la SIPA par courrier électronique. M. Sharma a insisté sur le fait qu'EACL n'avait en aucun temps communiqué avec la SIPA avant le 19 février relativement au programme de départ proposé. Le texte du courriel envoyé à 15 h ce jour-là est reproduit ci-après:

Le 19 février 2003

Aux employés membres de la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Voluntary Termination Incentive Program - February 2003

There is a renewed interest in nuclear technology and, we are proud to say, AECL has spearheaded much of the activity to prompt this interest. Along the way, we have begun processes that help us to manage in this new environment, and the future for our next generation technology looks brighter.

This migration to a new way of managing our business has not been an easy one. Our current revenues have not kept pace with our plan. We have lost market share and as a result we have lost contracts to competition. To manage this effort, Robert Van Adel, our President & CEO, explained to the company that we are moving to a business unit model, which tightens up processes and moves the individual business units to a profit and loss model. We have done this, largely because we are a commercial crown corporation, and also because we have to adjust to the new market realities.

As we re-align to our structure and work towards greater financial self-sustainability we have looked inward and examined the resources we have to perform the work we have undertaken. In this examination it was confirmed that we have surplus resources against the work available. In an effort to reduce surplus resources, eligible employees may participate in a Voluntary Termination Incentive Program (VTIP). This program, available to employees who are members of the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) bargaining units, will be made available immediately. Information on the program can be accessed through the attached link:
http://intranet/HR_aecl/Collection/COMPENSATION&BENEFITS/VTIP/VTIP%20page.htm

Should you need any further information, Human Resources is available to assist you and can be reached at SP, extension 2552.

Original Signed By Gary Kugler
Senior Vice-President, Nuclear Products and Services

Original Signed By Beth Medhurst
Senior Vice-President, Human Resources

Voluntary Termination Incentive Program (VTIP)

(Available to Full Time & Regular Part Time PSAC and SPEA Members Only /
Offert seulement aux employés à temps plein et à temps partiel régulier qui sont membres de AFPC et de SIPA)

Programme d'incitation au départ volontaire - février 2003

La technologie nucléaire fait à nouveau les manchettes, et nous pouvons affirmer avec fierté que ce regain d'intérêt tient pour une bonne part aux activités d'EACL. Dans notre cheminement, nous avons instauré des processus qui nous permettent de mieux gérer le nouvel environnement, et l'avenir de nos innovations technologiques semble prometteur.

La migration vers un nouveau mode de gestion de nos activités ne s'est pas fait sans heurts. Nos revenus actuels tirent de l'arrière par rapport à nos projections. Nous avons perdu des parts de marché et des contrats nous ont donc échappé. Pour gérer cet effort, Robert Van Adel, président-directeur général, a expliqué que la compagnie modifiait sa structure pour créer des unités fonctionnelles, de manière à resserrer les processus et à faire en sorte que chaque unité fonctionnelle soit exploitée selon le principe des profits et pertes. Ce changement résulte en grande partie du fait que nous sommes une société d'État commerciale et que nous devons nous adapter aux nouvelles réalités du marché.

Dans le cadre de nos efforts pour rajuster notre structure et accroître notre autonomie financière, nous avons procédé à un examen interne des ressources dont nous disposons pour accomplir le travail en cours. Cela nous a permis de constater que nous avons un excédent de ressources par rapport au travail disponible. Dans le but de réduire les effectifs, nous invitons les employés admissibles à se prévaloir d'un programme d'incitation au départ volontaire (PIDV). Ce programme, qui s'adresse aux employés membres des unités de négociation de la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), est actuellement offert. Vous pouvez obtenir de l'information sur ce programme en cliquant sur le lien suivant:

http://intranet/HR_aecl/Collection/COMPENSATION&BENEFITS/PIDV/PIDV%20page.htm

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Service des ressources humaines, à SP, poste 2552.

Original signé par Gary Kugler
Vice-président principal, Produits et services nucléaires

Original signé par Beth Medhurst
Vice-présidente principale, Ressources humaines

(traduction)

Programme d'incitation au départ volontaire (PIDV)

(Available to Full Time & Regular Part Time PSAC and SIPA Members Only /
Offert seulement aux employés permanents à temps plein et à temps partiel qui sont membres de l'AFPC et de la SIPA)

<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Notice ● Avis de PIDV 	
<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Description ● Description du programme PIDV 	<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Questions & Answers ● Questions et Réponses - PIDV
<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Application and Release Form ● Formulaire de demande d'application et décharge d'obligation 	

Your comments, ideas and suggestions are important to us and are always welcome.

Send comments/questions to: Bev Clouthier

Telephone: (613) 584-3311 Ext. 3189

Page Last Updated 2003/02/26

Return to Infonet

Voluntary Termination Incentive Program (VTIP) - February 2003

Eligibility

Application for the VTIP is open to all continuing full-time and continuing regular part-time employees who are members of the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA) and Public Service Alliance of Canada (PSAC) bargaining units.

Conditions

i) Employees electing to terminate under the VTIP are required to sign the attached Application/Release form.

ii) Application for the VTIP must specify a termination date on or before 2003 March 31.

iii) Acceptance of Application for the VTIP is subject to final approval by the Company. A Management Committee has been established for this purpose. Approval by this Committee will be dependent on operational requirements.

iv) The compensation package under the VTIP is in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement.

v) For the purpose of calculating compensation under both the basic and the special incentive, the employee's age and years of completed continuous AECL service will be as of 2003 March 31 or the actual termination date, whichever is earlier. The salary used to calculate the VTIP Package will be the employee's base salary being earned as of 2003 March 31 or the actual termination date, whichever is earlier.

vi) Employees whose applications for VTIP are approved by the Company, but are requested to defer their departure because of operational reasons, will receive the full incentive package

<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Notice ● Avis de PIDV 	
<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Description ● Description du programme PIDV 	<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Questions & Answers ● Questions et Réponses - PIDV
<ul style="list-style-type: none"> ● VTIP Application and Release Form ● Formulaire de demande d'application et décharge d'obligation 	

Nous accordons beaucoup d'importance à vos observations, idées et suggestions.

Prière adresser vos observations/questions à Bev Clouthier.

Téléphone: (613) 584-3311, poste 3189

Dernière mise à jour le 26 février 2003

Retour à l'Infonet

(traduction)

Programme d'incitation au départ volontaire (PIDV) - février 2003

Admissibilité

Tous les employés réguliers permanents à temps plein et à temps partiel qui sont membres des unités de négociation de la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (PSAC) peuvent se prévaloir du programme.

Conditions

i) Les employés qui décident de quitter leur emploi en vertu du PIDV sont tenus de signer le formulaire de demande et de décharge ci-joint.

ii) La demande de participation au PIDV doit faire mention de la date de départ, laquelle ne peut être postérieure au 31 mars 2003.

iii) L'acceptation de la demande de participation au PIDV est assujettie à l'approbation finale de la Compagnie. Un comité de gestion a été mis sur pied à cette fin. L'approbation de la demande par le comité est subordonnée aux besoins opérationnels.

iv) Les indemnités payables en vertu du PIDV remplacent toutes les indemnités de départ généralement prévues par la convention collective applicable.

v) Aux fins du calcul des indemnités de départ en vertu du programme de base et de la mesure incitative spéciale, il sera tenu compte de l'âge et du nombre d'années complètes de service continu de l'employé à EAACL au 31 mars 2003 ou à la date réelle de cessation d'emploi, la première de ces éventualités étant retenue. Les indemnités payables en vertu du PIDV sont calculées en fonction de la rémunération de base de l'employé au 31 mars 2003 ou à la date de cessation d'emploi, la première de ces éventualités étant retenue.

vi) Les employés dont la demande de participation au PIDV est approuvée par la Compagnie, mais dont le départ est reporté en raison des besoins opérationnels, reçoivent, à la date de leur

at the time of their departure based on their VTIP compensation calculated as of 2003 March 31. The VTIP Management Committee may authorize deferrals of up to three calendar months. Deferrals beyond three calendar months, including any extensions of the initial deferral resulting in a deferral longer than three calendar months, require approval by the Operations Management Team. Extensions will not be granted beyond 2003 September 30.

vii) Employees terminating under the VTIP will be ineligible for rehire by AECL, either as an employee, or on an independent contract basis or through a third party supplier, **for a period of two years** following date of termination.

viii) Human Resources Development Canada has confirmed that employees who terminate under AECL's Voluntary Termination Incentive Program will be free and clear of disqualification under Sections 29 and 30 of the *Employment Insurance Act* provided the employee's employment ends prior to 2003 December 31. Employees are encouraged to consult with their local Employment and Immigration Canada office.

VTIP Package

The compensation package under the VTIP is in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement. It has two components described below:

a) Basic Termination Compensation (to a maximum of 30 weeks' pay)

i) Two weeks' pay for the first completed year of service and one week's pay for each additional completed year of continuous service;

ii) One-twelfth of a week's pay for each completed month of continuous service in the final year of employment where less than a complete year.

The maximum payment under the basic termination component is 30 weeks' pay.

b) Special Incentive

Utilizing a combination of each employee's age and continuous Company service, provides an additional payment of one weeks' pay for each year greater than a total of 60 up to 66 (i.e. 61 to 66 inclusive) and an additional payment of two week's pay for each year greater than a total of 66. The maximum payment under the special incentive will be 20 weeks' pay.

Application and Decision Making Process

Employees wishing to apply for VTIP can do so by completing the Employee Application/Release form, copy attached. Completed forms must be received in the HR Services Office (SP2, F1), Mississauga no later than 2003 March 07.

départ, le forfait complet de cessation d'emploi compte tenu des indemnités payables en vertu du PIDV en date du 31 mars 2003. Le comité de gestion du PIDV peut autoriser des reports d'au plus trois mois civils. Les reports au-delà de cette période, y compris la prolongation du report initial, qui entraînent un report de plus de trois mois civils nécessitent l'autorisation de l'équipe de gestion des opérations. Aucune prolongation ne sera accordée au-delà du 30 septembre 2003.

vii) Les employés qui quittent leur emploi en vertu du PIDV n'ont pas le droit d'être réembauchés par EACL, soit comme employé, soit à titre d'entrepreneur indépendant ou encore par l'entremise d'un fournisseur, **pour une période de deux ans** suivant la date de leur départ.

viii) Développement des ressources humaines Canada a confirmé que les employés qui quittent leur emploi en vertu du programme d'incitation au départ volontaire d'EACL ne seront pas considérés comme inadmissibles au bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour autant que leur emploi se termine avant le 31 décembre 2003. À cet égard, les employés sont invités à communiquer avec leur bureau local d'Emploi et Immigration Canada.

Indemnités payables en vertu du PIDV

Les indemnités payables en vertu du PIDV remplacent toutes les indemnités de départ généralement prévues par la convention collective applicable. Le forfait comporte les deux volets suivants:

a) Une indemnité de départ de base (jusqu'à concurrence de 30 semaines de rémunération);

i) deux semaines de rémunération pour la première année complète de service et une semaine supplémentaire pour chaque année additionnelle complète de service continu;

ii) un douzième de la rémunération hebdomadaire pour chaque mois complet de service continu dans la dernière année d'emploi lorsque celle-ci est de moins de 12 mois.

Le montant maximal payable en vertu du forfait de base correspond à 30 semaines de rémunération.

b) Mesure incitative spéciale

En utilisant une formule fondée sur l'âge et le nombre d'années de service continu de chaque employé, un paiement supplémentaire correspondant à une semaine de rémunération pour chaque année excédant un total de 60 jusqu'à concurrence de 66 (c.-à-d. de 61 à 66 inclusivement) et un paiement additionnel de deux semaines de rémunération pour chaque année excédant un total de 66. Le montant maximal payable en vertu de cette mesure incitative spéciale correspond à 20 semaines de rémunération.

Processus de demande et de décision

Les employés qui désirent se prévaloir du PIDV peuvent le faire en remplissant le formulaire de demande et de décharge, dont copie est annexée. Les formulaires dûment remplis doivent être reçus au Service des RH (SP2, F1), à Mississauga, au plus tard le 7 mars 2003.

A copy of the completed form is also to be sent to your manager/supervisor. Additional copies of the Application/Release form are available from your HR Services Office.

The VTIP Management Committee will be responsible for reviewing and approving applications. Employees making application for the VTIP will be notified by 2003 March 18 as to whether their application has been approved.

There are many personal factors that must be taken into account before a decision to apply for the VTIP is taken. Employees requiring additional information may contact their HR Services Office at SP, ext. 2552.

ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

Voluntary Termination Incentive Program (VTIP) Employee Application/Release

I, the undersigned, hereby request to terminate my employment with Atomic Energy of Canada Limited (AECL), on _____, and accept as full termination compensation the number of weeks basic wage/salary as it applies to me under the Voluntary Termination Incentive Program announced by AECL on 2003 February 19. Further, I understand that I will not be eligible for rehire by the Company for at least two years following my termination date.

I acknowledge that the termination compensation payable hereunder is the entire compensation payable by AECL to me and is in lieu of any amounts payable in accordance with the Termination of Employment Policy or the Collective Agreement, whichever is applicable.

In consideration of this arrangement, I do hereby release and forever discharge Atomic Energy of Canada Limited, its officers, directors, employees and agents, from any and all claims or demands of whatever nature I have resulting from or related in any manner to my employment and/or the termination of my employment with Atomic Energy of Canada Limited.

In witness whereof I have executed this document this day of 2003 _____.

(Witness Name)

(Applicant's Name/Employee Number)

(Witness' Signature)

(Applicant's Signature)

Management Committee

Vous devez aussi envoyer une copie du formulaire dûment rempli à votre gestionnaire/superviseur. Vous pouvez obtenir des copies supplémentaires du formulaire en vous adressant à votre service des RH.

Les demandes sont examinées et approuvées par le comité de gestion du PIDV. Les employés qui présentent une demande de participation au PIDV seront informés, au plus tard le 18 mars 2003, de la décision du comité.

Il y a de nombreux facteurs personnels à prendre en considération avant de présenter une demande de participation au PIDV. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le service des RH à SP, poste 2552.

(traduction)

ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE

Programme d'incitation au départ volontaire (PIDV) Demande/décharge

Je demande par les présentes de quitter mon emploi à Énergie atomique du Canada Limitée (EACL), le _____, et j'accepte à titre d'indemnité de départ totale le nombre de semaines de salaire de base auquel j'ai droit en vertu du programme d'incitation au départ volontaire annoncé par EACL le 19 février 2003. Je comprends aussi que je n'aurai pas le droit d'être réembauché par la Compagnie pendant une période d'au moins deux ans suivant la date de mon départ.

Je comprends que les indemnités de départ payables en vertu des présentes sont les seules indemnités payables par EACL et qu'elles remplacent tout montant auquel j'aurais droit en vertu de la politique sur la cessation d'emploi ou de la convention collective, selon le cas.

Eu égard à la présente entente, je décharge à tout jamais Énergie atomique du Canada Limitée, ses dirigeants, administrateurs, employés et mandataires de toute réclamation ou demande de quelque nature que ce soit résultant de mon emploi et(ou) de ma cessation d'emploi à Énergie atomique du Canada Limitée, ou s'y rapportant de quelque manière que ce soit.

En foi de quoi j'ai signé le présent document le _____ 2003.

(Nom du témoin)

(Nom et numéro d'employé du demandeur)

(Signature du témoin)

(Signature du demandeur)

Comité de gestion

___ Your application for termination under the VTIP has been declined.

___ Your application for termination under the VTIP has been accepted.

Your termination date will be _____.

Authorized on behalf of AECL Management:

Signature

Date

Name

___ Votre demande de cessation d'emploi en vertu du PIDV est rejetée.

___ Votre demande de cessation d'emploi en vertu du PIDV est acceptée.

Votre date de départ est le _____.

Autorisé au nom de la direction d'EAEL:

Signature

Date

Nom

(traduction)

[8] In its own email of February 21, 2003, the SPEA responded to the proposed AECL VTIP program and resisted it, alleging it was contrary to the *Code*. The SPEA expressed some of its concerns about the proposed VTIP process and the pending lay-offs in a letter to the President and CEO of AECL, Mr. R. Van Adel, from the bargaining agent dated February 24, 2003. A further letter on February 28, 2003, further challenged the VTIP, it indicated:

[8] Dans son propre courriel en date du 21 février 2003, la SIPA réagit au PIDV proposé par EAEL et en conteste la mise en oeuvre en alléguant que le programme est contraire au *Code*. Dans une lettre ultérieure, en date du 24 février 2003, au président-directeur général d'EAEL, M. R. Van Adel, le syndicat expose en partie ses préoccupations au sujet du processus proposé et des mises à pied imminentes. Dans une lettre supplémentaire datée du 28 février 2003, dont le texte est reproduit ci-après, l'agent négociateur s'oppose à nouveau à la mise en oeuvre du PIDV:

February 28, 2003

Mr. R. Van Adel
President & CEO, EAEL
Sheridan Park Research Community
2251 Speakman Drive
Mississauga,
ON L5K 1B2

Dear Mr. Van Adel,

This to advise you that the VTIP issued to our members is improper. The Company was advised about this when we sent out this message to our members.

We hope the Company rescinds this package and complies with the labour laws if it wants to issue another package.

Should the Company decide to proceed with the package already issued, SPEA will be left with no other choice but to challenge this before the CIRB.

SPEA is available to meet with the Company at any time.

Le 28 février 2003

M. R. Van Adel
Président-directeur général, EAEL
Centre de recherche de Sheridan Park
2251 Speakman Drive
Mississauga (Ont.)
L5K 1B2

Monsieur,

La présente vise à vous informer que le PIDV offert à nos membres est inacceptable. La Compagnie en a été avisée au moment où nous avons transmis ce message à nos membres.

Nous espérons que la Compagnie annulera cette offre et se conformera aux lois régissant les relations de travail si son intention est d'offrir un autre forfait semblable.

Au cas où la Compagnie déciderait de mettre en oeuvre le forfait déjà proposé, la SIPA n'aurait d'autre choix que de contester cette mesure devant le CCRI.

La SIPA est disposée à rencontrer la Compagnie au moment qui lui conviendra.

Yours truly,

(s) Surinder N. Sharma P.Eng.
President,
SPEA

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) Surinder N. Sharma, Ing. P.
Président,
SIPA

(traduction)

[9] Mr. Sharma indicated that the union challenged the VTIP because it believed that the company had an obligation to talk to the SPEA about the VTIP in order to attempt to minimize the impact of the program, particularly its impact upon those at “the lower end.” The SPEA was of the view that by negotiating directly with individual bargaining unit members with respect to the VTIP, the employer was bypassing the bargaining agent in advance, rejecting its input and was in violation of both sections 50(a) and (b) and 94(1)(a) of the *Code*. After the employer had directly reached the employees by email, the executive of the bargaining unit had a number of queries from bargaining unit members concerning what to do, particularly so because the decision times specified under the terms of the proposed VTIP were so short. The SPEA strongly asserted to the company its right to represent individual employees who might be laid off. As well as expressing its view to the employer by letter, the SPEA repeated its position in subsequent meetings with AECL stressing that the unilateral introduction of the VTIP proposals violated the provisions of the *Code*. The bargaining agent requested further meetings to discuss both the content and the manner of introduction of the VTIP

[10] On March 6, 2003, Mr. Jean Richer, the AECL Director of Employee Relations, and Mr. Jim Macmillan met with representatives of the bargaining unit, on behalf of the employer. The representatives met again on March 7th when the union proposed that a different VTIP package reflecting the union’s views as well as the employer’s be offered, and described it verbally. The employer agreed to get back to the union respecting their suggestions.

[11] Although Mr. Sharma suggested that at the March 7th meeting the employer’s representatives had indicated they would consider the union position he indicated that, later on March 7th, the company said no to the union proposals and followed up that statement with a letter the same day. That letter from Mr. Richer to Mr. Sharma indicated:

[9] M. Sharma a indiqué que le syndicat contestait le PIDV parce qu’il estimait que la compagnie avait l’obligation de discuter du programme avec la SIPA afin de chercher des moyens de limiter les conséquences des mises à pied surtout pour les employés au «bas de l’échelle». La SIPA était d’avis qu’en négociant directement avec les membres individuels de l’unité de négociation, l’employeur court-circuitait l’agent négociateur par anticipation, qu’il rejetait son opinion et qu’il allait à l’encontre des alinéas 50a) et b) et de l’alinéa 94(1)a) du *Code*. Après que l’employeur eut envoyé le courriel aux employés, les dirigeants de l’unité de négociation ont reçu plusieurs appels des membres, qui se demandaient quoi faire, d’autant plus que le délai fixé pour se prévaloir de l’offre était très court. La SIPA a défendu avec vigueur son droit de représenter les employés individuels susceptibles d’être mis à pied. En plus de faire part de son point de vue à l’employeur par écrit, la SIPA a réitéré sa position lors de réunions ultérieures avec EACL en insistant sur le fait que l’adoption unilatérale du PIDV allait à l’encontre des dispositions du *Code*. L’agent négociateur a aussi sollicité des rencontres supplémentaires pour discuter du contenu et de la mise en oeuvre du PIDV.

[10] Le 6 mars 2003, M. Jean Richer, Directeur des relations de travail à EACL, et M. Jim Macmillan ont rencontré des représentants de l’unité de négociation, pour le compte de l’employeur. Une autre rencontre a eu lieu le 7 mars; à cette occasion, le syndicat a proposé un programme différent dont les modalités cadraient avec l’optique du syndicat et celle de l’employeur et dont il a exposé les modalités de vive voix. L’employeur a accepté de se pencher sur la proposition et de lui faire connaître sa décision.

[11] Bien qu’ayant déclaré que les représentants de l’employeur s’étaient dit disposés, le 7 mars, à étudier la proposition du syndicat, M. Sharma a indiqué que, plus tard dans la journée du 7 mars, la compagnie avait rejeté le projet du syndicat et avait confirmé son refus par écrit le même jour. La lettre de M. Richer à M. Sharma indiquait ceci:

March 7, 2003

Mr. Surinder Sharma
SPEA - President
2275 Speakman Drive
Mississauga, ON
L5K 1B1

Dear Surinder:

As provided in our Collective Agreement, AECL has introduced a Voluntary Termination Incentive Program (VTIP).

Following receipt of the SPEA's letter of February 28, 2003, Mr Van Adel asked that I meet with representatives from SPEA to discuss the matter further.

Jim Macmillan, Manager, Compensation, Benefits & HRMS and I have now had an opportunity to meet with you to discuss your concerns with regard to the Voluntary Termination Incentive Program.

After consideration of SPEA's comments, AECL is not prepared to make changes to the VTIP.

We thank you for the opportunity to meet with you to discuss SPEA's concerns.

Yours sincerely,

(s) Jean Richer
Director, Employee Relations

[12] Mr. Sharma indicated that the bargaining agent was concerned about the employer's lack of responsiveness. On March 13, 2003, by letter, the bargaining agent, nevertheless, forwarded details in writing to the employer of its proposals respecting the amendment of the VSP, as follows:

March 13, 2003

Mr. D.W. Marinacci, P.Eng
Director Product Manufacture
Chief Negotiator
AECL
Sheridan Park

Dear Mr. Marinacci,

Re: Voluntary Separation Program - Collective Agreement Article 22

Please find enclosed a copy of SPEA's demand, for amendment to the Collective Agreement, concerning the Voluntary Separation Program.

Le 7 mars 2003

M. Surinder Sharma
SIPA - Président
2275 Speakman Drive
Mississauga (Ont.)
L5K 1B1

Monsieur,

En vertu de la convention collective en vigueur, EACL a adopté un programme d'incitation au départ volontaire (PIDV).

Après réception de la lettre de la SIPA en date du 28 février 2003, M. Van Adel m'a demandé de rencontrer les représentants du syndicat pour discuter de la question.

M. Jim Macmillan, gestionnaire, Rémunération, avantages et SGRH, et moi-même avons eu l'occasion de vous rencontrer pour discuter de vos préoccupations concernant le programme d'incitation au départ volontaire.

Après avoir pris en considération les observations de la SIPA, EACL n'est pas disposée à apporter des modifications au PIDV.

Nous vous remercions de nous avoir offert la possibilité de discuter des préoccupations de la SIPA.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) Jean Richer
Directeur, Relations de travail

(traduction)

[12] M. Sharma a indiqué que l'agent négociateur était préoccupé par le manque de bonne volonté de l'employeur. Le 13 mars 2003, le syndicat a néanmoins écrit à l'employeur pour lui donner des précisions sur les modifications proposées au PDV. Le texte de cette lettre est reproduit ci-après:

Le 13 mars 2003

M. D.W. Marinacci, Ing. P.
Directeur, Fabrication des produits
Négociateur en chef
EACL
Sheridan Park

Monsieur,

Objet: Programme de départ volontaire - article 22 de la convention collective

Veuillez trouver ci-joint copie des propositions de la SIPA en vue de la modification de la convention collective, concernant le programme de départ volontaire.

This demand is being given to you in order to give ample time to respond the next time AECL and SPEA meet to negotiate the current Collective Agreement.

Yours truly,

(s) Surinder N. Sharma, P.Eng.
President, SPEA

* * *

Article 22 - Voluntary Separation Program

SPEA was advised during these negotiations that there will be a mass layoff. According to Article 22 of the Collective Agreement and a decision by the CIRB, SPEA and AECL have to agree to a Voluntary Separation Program preceding the mass layoff. As a result, SPEA demands include but are not limited to the following.

Demands to be included in the Voluntary Separation Program are attached.

* * *

SPEA Demands for the Voluntary Separation Program

1. Compensation from a minimum of 40 weeks to a maximum of 66 weeks of salary. The details to be agreed to between SPEA and the Company.
2. No pension penalty for people 55 to 59 of age.
3. No rejection of candidates unless the number of applicants exceeds the number of the required cutbacks.
4. Compensation calculation based on current salary at date of termination plus any applicable retroactive payment.
5. Bargaining unit members shall have a minimum of 4 weeks to apply for the Voluntary Separation Program.
6. Offer a deferred payment option, in order to lessen the tax implications.

[13] The company refused to accept these proposals, asking that they be tabled formally at the bargaining table. As well, while the SPEA wanted the new proposals to pertain to the lay-offs then pending as well as all future lay-offs, AECL would not agree to this. In a letter forwarded in late March, AECL indicated:

Ces propositions vous sont présentées dans le but de vous accorder un délai suffisant pour préparer votre réponse en prévision de la prochaine séance de négociation entre les parties en vue du renouvellement de la convention collective actuelle.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) Surinder N. Sharma, Ing. P.
Président, SIPA

* * *

Article 22 - Programme de départ volontaire

La SIPA a appris, dans le cadre des négociations en cours, que l'employeur envisageait un licenciement collectif. En vertu de l'article 22 de la convention collective et d'une décision du CCRI, la SIPA et EACL doivent s'entendre pour offrir un programme de départ volontaire avant le licenciement. Par conséquent, les propositions de la SIPA englobent, notamment, ce qui suit.

Les propositions de la SIPA concernant le programme de départ volontaire sont annexées aux présentes.

* * *

Propositions de la SIPA concernant le programme de départ volontaire

1. Les indemnités minimales et maximales correspondent respectivement à 40 semaines et 66 semaines de rémunération. Les détails devront en être arrêtés par la SIPA et la Compagnie.
2. Aucune pénalité n'est imposée au titre de la pension de retraite aux employés âgés de 55 à 59 ans.
3. Aucune candidature n'est rejetée à moins que le nombre de demandeurs soit supérieur au nombre de postes abolis.
4. Le calcul des indemnités est fondé sur la rémunération actuelle à la date de la cessation d'emploi, à laquelle s'ajoute tout paiement rétroactif applicable.
5. Les membres de l'unité de négociation disposent d'un minimum de quatre semaines pour se prévaloir du programme de départ volontaire.
6. La possibilité d'un paiement différé doit être offerte afin d'atténuer les conséquences fiscales.

(traduction)

[13] La compagnie a refusé d'accepter ces propositions en demandant au syndicat de les déposer officiellement à la table de négociation. La SIPA voulait aussi que les nouvelles propositions s'appliquent aux mises à pied imminentes et futures, mais EACL s'y opposait. Dans une lettre en date de la fin de mars, EACL indiquait ce qui suit:

Mr. S. N. Sharma P. Eng
President, SPEA
2275 Speakman Drive
Ontario L5K 1B1

Dear Mr. Sharma,

Response to March 20, 2003 letter “Re: Negotiations”

Before scheduling another meeting of the negotiating teams we need to establish and agree upon an agenda. After 4½ months and 48 face-to-face meetings 163 of your original 195 demands remain on the table. As requested many times before we need to understand by what process SPEA sees closing the gap and an agreement reached.

With respect to arranging a meeting “because of the urgent issue of staff reductions / re-organizations currently taking place within the Company”. **The mandate of the negotiating team is to negotiate a “new” collective agreement. The current staff reductions and re-organization of the company are not part of negotiating teams mandate and are not being negotiated. Therefore this is not a reason for the negotiating team to meet. SPEA concerns related to the current collective agreement must be tabled to the company through the proper channels set up to address them.**

Please provide the team with your proposed agenda focusing on our mandate to negotiate a new collective agreement. Once this is received we will respond.

Yours truly,

David W. Marinacci P. Eng
Director Product Manufacture
Chief Negotiator
AECL

(emphasis added)

[14] Mr. Sharma indicated that, following this position being taken, in the view of the bargaining agent the proper channels to discuss the pending lay-offs and the VTIP referred to in the employer’s letter were not clear. While the company and union have subsequently met, with the assistance of a conciliator on general contractual issues, the VTIP program has not been discussed. In late April, the SPEA filed the present complaint with the Board.

[15] Subsequently, on May 6, 2003, when the general collective agreement negotiations resumed, the company again set out its position respecting its obligation to negotiate a voluntary separation program,

M. S. N. Sharma, Ing. P.
Président, SIPA
2275 Speakman Drive
Ontario L5K 1B1

Monsieur,

Réponse à la lettre datée du 20 mars 2003 ayant pour objet les «négociations»

Avant de fixer une nouvelle rencontre des équipes de négociation, nous devons établir un ordre du jour acceptable pour les deux parties. Après quatre mois et demi et 48 séances de négociation, 163 de vos 195 propositions initiales n’ont toujours pas fait l’objet de négociations. Comme nous l’avons indiqué à maintes reprises, nous devons comprendre comment la SIPA entend procéder pour combler le fossé qui sépare les parties et en venir à une entente.

Concernant la tenue d’une réunion pour discuter de la «question pressante des réductions d’effectif et de la restructuration actuellement en cours à la Compagnie» (traduction), je rappelle que **le mandat de l’équipe de négociation est de négocier une «nouvelle» convention collective. Les réductions d’effectif et la restructuration opérationnelle en cours ne font pas partie du mandat des équipes de négociation ni ne font l’objet de négociations. Il n’y a donc pas lieu d’organiser une rencontre des équipes de négociation. Les revendications de la SIPA relativement à la convention collective actuelle doivent être communiquées à la Compagnie par les voies prévues à cette fin.**

Veillez remettre à l’équipe de négociation l’ordre du jour proposé en mettant l’accent sur votre mandat de négocier une nouvelle convention collective. Une fois cet ordre du jour reçu, nous organiserons une rencontre.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

David W. Marinacci, Ing. P.
Directeur, Fabrication des produits
Négociateur en chef
EACL

(traduction; c’est nous qui soulignons)

[14] M. Sharma a indiqué qu’après réception de cette lettre, l’agent négociateur ne savait pas à quoi s’en tenir sur les voies à utiliser pour discuter des mises à pied imminentes et du PIDV. La compagnie et le syndicat se sont certes rencontrés par la suite, mais pour discuter de questions contractuelles générales avec l’aide d’un conciliateur, et non du PIDV. À la fin d’avril, la SIPA a déposé la plainte en instance au Conseil.

[15] Par la suite, soit le 6 mai 2003, à la reprise des négociations générales en vue du renouvellement de la convention collective, la compagnie a réitéré sa position concernant son obligation de négocier les modalités

whether in respect of the February 2003 VTIP or going forward. Its letter of May 6, 2003, indicated:

May 6, 2003

Mr. Surinder Sharma
President - SPEA
2275 Speakman Drive
Mississauga, ON
L5K 1B1

Dear Mr. Sharma:

It appears that more clarification is required with respect to my (undated) correspondence in reply to your letter of March 24, 2003, which has apparently prompted your application to the CIRB.

The Company will consider SPEA's proposal, at the bargaining table, with respect to the VTIP that was implemented on February 19, 2003 concurrently with notice of the layoff that is now underway. However, to be clear, in our view the VTIP that is currently in effect complies with the terms and conditions of the expired Collective Agreement that has continued by operation of the *Canada Labour Code*. If SPEA is of the contrary view, then the grievance and arbitration provisions are available. We do not see any Collective Agreement obligation to negotiate the VTIP already offered to employees, with SPEA, and you should not consider our willingness to review your proposal with respect to VTIP as part of our current collective bargaining as an acceptance that such an obligation exists. Indeed, my undated letter responding to your letter of March 24, 2003 was an attempt to point out this fact, namely, that there was no existing Collective Agreement obligation to negotiate the existing VTIP.

We note that SPEA's original proposal did address a change to the existing language in Article 22.03, regarding Voluntary Separation, and so there is no impediment to SPEA attempting to negotiate, for the next Collective Agreement, an obligation that would require negotiation with SPEA for any future VTIP (which is not to say that we would agree with such a proposal).

To conclude, we will entertain SPEA's proposal with respect to the VTIP, already offered to employees (without conceding that the Collective Agreement requires negotiations or agreement with SPEA), as well as obligations in the renewed Collective Agreement with respect to any future VTIP, at tomorrow's conciliation meeting. That is not to say, however, that we will agree to your proposals, as that can only be determined in the broader context of collective bargaining.

d'un programme de départ volontaire, qu'il s'agisse du PIDV de février 2003 ou d'un programme ultérieur. La lettre datée du 6 mai 2003 est reproduite ci-après:

Le 6 mai 2003

M. Surinder Sharma
Président - SIPA
2275 Speakman Drive
Mississauga (Ont.)
L5K 1B1

Monsieur,

Il semble que des précisions supplémentaires s'imposent concernant la lettre (non datée) que je vous ai adressée en réponse à votre lettre du 24 mars 2003, et qui serait à l'origine de la demande que vous avez présentée au CCRI.

La Compagnie examinera la proposition présentée par la SIPA à la table de négociation relativement au PIDV qui a été proposé le 19 février 2003 simultanément avec l'annonce des licenciements en cours. Cependant, afin de tirer la situation au clair, nous considérons que le PIDV qui est actuellement en vigueur satisfait aux dispositions de la convention collective arrivée à échéance qui continue de s'appliquer en vertu du *Code canadien du travail*. Si la SIPA ne partage pas ce point de vue, rien ne l'empêche de se prévaloir des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage. Nous estimons que rien dans la convention collective ne nous oblige à négocier avec la SIPA le PIDV déjà offert aux employés et vous ne devriez pas considérer le fait que nous soyons disposés à nous pencher sur votre proposition relativement au PIDV dans le cadre des négociations collectives en cours comme la confirmation de l'existence d'une telle obligation. En fait, ma réponse non datée à votre lettre du 24 mars 2003 visait à attirer votre attention sur ce fait, à savoir qu'aucune disposition de la convention collective n'oblige l'employeur à négocier le PIDV actuel.

Nous notons que la proposition initiale de la SIPA portait notamment sur une modification du libellé actuel de l'article 22.03, concernant les départs volontaires; il n'y a donc rien qui empêche la SIPA de s'employer à négocier, en prévision de la prochaine convention collective, une disposition qui obligerait l'employeur à négocier avec le syndicat les modalités des futures PIDV (ce qui ne veut pas dire que nous accepterions cette proposition).

En conclusion, nous sommes disposés à étudier les propositions de la SIPA concernant le PIDV déjà offert aux employés (sans admettre que la convention collective nous oblige à négocier ou à conclure une entente avec la SIPA), de même que l'inclusion d'une disposition dans la nouvelle convention collective obligeant les parties à négocier les modalités des futurs PIDV, lors de la séance de conciliation prévue pour demain. Vous devez toutefois vous garder d'en conclure que nous accepterons vos propositions, car cela ne peut se faire que dans le cadre général des négociations collectives.

Sincerely,

(s) David Marinacci
Director Product Manufacture
Chief Negotiator
AECL

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) David Marinacci
Directeur, Fabrication des produits
Négociateur en chef
EACL

(traduction)

[16] As a result, there were 27 people who accepted the VTIP offer. These 27 were removed from the bumping process resulting from the lay-offs and it would appear that in this respect, the VTIP program did, to an extent, have the beneficial effect sought by article 22 of the collective agreement.

[16] En conséquence, 27 employés se sont prévalus du PIDV. Les 27 ont été exclus du processus de supplantation résultant des mises à pied, et il semble qu'à cet égard, le PIDV a eu, dans une certaine mesure, l'effet bénéfique envisagé par l'article 22 de la convention collective.

[17] On cross-examination, Mr. Sharma acknowledged that in the September collective agreement proposals of the union, the only proposal relating to lay-offs was to change the word "will" in the relevant article 22.03(d), relating to voluntary separation programs (VSP), to "shall." However, he indicated that, in his view, the requirement of the collective agreement respecting lay-offs was that the company engage with the union and not the individual members respecting pending lay-offs and that any proposal offered to individual members be offered with the union's consent.

[17] En contre-interrogatoire, M. Sharma a admis que parmi les propositions syndicales présentées en septembre relativement à la convention collective, la seule qui concernait les mises à pied se limitait à remplacer le mot «offrira» à l'alinéa 22.03d), relatif aux programmes de départ volontaire (PIDV), par l'expression «devra offrir». Il a cependant indiqué que, à son avis, l'obligation faite par la convention collective relativement aux mises à pied était que la compagnie traite avec le syndicat plutôt qu'avec les membres individuels concernant les mises à pied imminentes et obtienne son accord pour leur présenter des offres.

[18] Mr. Sharma agreed that in the past the company had determined the content of the VSPs which had been offered but argued that this had been done with the union's consent. Mr. Sharma, questioned about the detailed history of certain such offerings, had no knowledge of the consultations that occurred prior to offering a prior VSP in 1985-86, but indicated that he spoke concerning those which had occurred subsequent to that date.

[18] M. Sharma a admis que, dans le passé, la compagnie avait établi les modalités des PDV offerts aux employés, sans que le syndicat donne son accord. Quand on lui a demandé de fournir des précisions sur l'origine de certains programmes, il a dit ne pas être au courant des consultations qui avaient eu lieu avant 1985-1986, en précisant toutefois que son témoignage se rapportait aux PDV qui avaient été proposés ultérieurement.

[19] Mr. Jean Richer, who, as noted previously, was Director of Employee Relations at AECL, testified respecting the interactions between him, Mr. Sharma and other SPEA representatives. He acknowledged there had been no discussions initiated by AECL prior to February 19, 2003, respecting the pending lay-offs. He indicated that on February 27, 2003, he had left a voice mail message on Mr. Sharma's phone to organize a meeting respecting the lay-offs and the manpower situation. He also forwarded an email to a similar effect, attempting to organize a meeting for February 28, 2003. He indicated that at the appointed time, 4:00 p.m. on the 28th, he attempted to find Mr. Sharma and another SPEA representative, to inquire why they were not at the meeting, and eventually had spoken to them at

[19] M. Jean Richer, qui, comme on l'a déjà indiqué, occupait le poste de directeur des relations de travail à EACL, a témoigné au sujet des échanges qu'il avait eus avec M. Sharma et d'autres représentants de la SIPA. Il a admis qu'EACL n'avait pas entrepris de discuter avant le 19 février 2003 des mises à pied imminentes. Il a indiqué que le 27 février 2003, il avait laissé un message dans la boîte vocale de M. Sharma afin de la convier à une réunion pour discuter des mises à pied et de la situation de l'effectif. Il lui a aussi envoyé un courriel à ce sujet dans le but de tenir une réunion le 28 février 2003. Il a indiqué qu'à l'heure prévue, soit 16 h le 28 février, il s'était mis à la recherche de M. Sharma et d'un autre représentant de la SIPA pour savoir pourquoi ils n'étaient pas à la réunion et avait fini par

4:15 p.m. They said they had not attended the proposed meeting since they had not had an agenda. Mr. Richer then communicated to them who would be in attendance at the proposed meeting and what it was hoped would be discussed and a meeting was arranged.

[20] Mr. Richer indicated a meeting to discuss the VTIP was eventually held on March 6 when Mr. Richer and Mr. Macmillan of AECL met with Mr. Sharma. Views on the package were exchanged and its objectives discussed. AECL was of the view that its obligations did not require that it seek approval of the package by the bargaining agent because the applicable collective agreement provisions, in its interpretation, required only that it have such a package. Mr. Richer acknowledged that he had had some prior knowledge that a program would be offered to the employees on February 19th and that the situation would involve a group lay-off within the meaning of the *Code*. He indicated that he had received such notification respecting the pending lay-offs only on February 14th. Mr. Richer agreed that prior to February 19th, the Company/Society Cooperative Committee provided for under article 8 of the collective agreement had not been advised of the pending lay-offs.

[21] Mr. Richer acknowledged as well, that on February 19, 2003, the same day that the SPEA was advised of the pending lay-offs, a letter was addressed to the Minister of Labour to provide notice of the pending group termination of employment in accordance with the *Code*. That notice indicated that approximately 210 employees would be laid off at AECL's Sheridan Park operations in Mississauga and 50 in Montréal.

[22] The letter of February 19 to the Minister requested an exemption from the application of the division group termination of employment provisions (Part III). The Human Resources Development Canada (HRDC) office which was assisting in the matter had requested the number of lay-offs by each category of union membership and the number of persons who had taken the package. Mr. Richer, who signed the requesting letter, said he understood when he requested the exemption, that if it were granted it would include an exemption from negotiations with the union respecting the lay-offs. A few days after March 7th, Mr. Richer advised the union that the Minister's exemption had been sought. The waiver of the application of the group termination of employment provisions of the *Code* in connection with the proposed lay-offs was eventually

les joindre à 16 h 15. Ils lui avaient déclaré que leur absence tenait au fait qu'ils n'avaient pas reçu d'ordre du jour. M. Richer leur a alors communiqué les noms des participants à la réunion proposée et les sujets dont on espérait discuter, après quoi une nouvelle date de réunion a été fixée.

[20] M. Richer a déclaré qu'il s'était finalement réuni avec MM. Richer et Macmillan d'EAEL et M. Sharma, le 6 mars, pour discuter du PIDV. Il avait été question du forfait proposé et des objectifs visés. EAEL estimait que rien ne l'obligeait à faire approuver le forfait par l'agent négociateur parce que, selon son interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective, il lui suffisait d'offrir un tel programme. M. Richer a admis qu'il savait qu'un programme allait être offert aux employés le 19 février et qu'un licenciement collectif au sens du *Code* était prévu. Il a indiqué n'avoir été mis au courant des mises à pied imminentes que le 14 février. M. Richer a convenu qu'avant le 19 février, le comité mixte syndical-patronal prévu par l'article 8 de la convention collective n'avait pas été informé des mises à pied imminentes.

[21] M. Richer a également admis que, le 19 février 2003, le jour même où la SIPA a été informée des mises à pied imminentes, l'employeur a écrit au ministre du Travail pour lui donner avis, conformément au *Code*, du licenciement imminent de 210 employés environ au centre Sheridan Park à Mississauga et de 50 à Montréal.

[22] Dans la lettre au ministre en date du 19 février, l'employeur demandait d'être soustrait à l'application des dispositions relatives aux licenciements collectifs (Partie III). Le bureau de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), qui lui prêtait main-forte en la matière, voulait connaître le nombre d'employés licenciés par syndicat et le nombre de personnes s'étant prévaluées du forfait. M. Richer, le signataire de la lettre, a déclaré qu'il savait que si la dérogation demandée était accordée, l'employeur serait entre autres choses soustrait à l'obligation de négocier avec le syndicat concernant les mises à pied. Quelques jours après le 7 mars, M. Richer a mis le syndicat au fait de la demande de dérogation adressée au ministre du Travail. La dispense a finalement été accordée le 18 juillet 2003. Jusqu'à l'audition de la plainte en

granted by the Minister of Labour on July 18, 2003. The employer maintained its position that the unilateral introduction of the VTIP program was authorized and in accordance with the collective agreement through to the hearing of the matters in issue.

[23] The relevant collective agreement provisions were placed in evidence before the Board. Article 22 of the relevant collective agreement comprehensively considers lay-offs, including redeployment of employees, bumping, steps prior to lay-off, steps to reduce the extent of lay-off, notice, seniority, termination compensation and the requirement for a voluntary separation program in the event of a group termination as defined in the *Code*. The provisions of article 22 are reproduced here:

ARTICLE 22 - LAY-OFF

In the event of lay-off, the parties are agreed on two (2) basic underlying principles:

- the Company has a degree of obligation to employees who have served it for extended periods; and
- the Society recognizes that the Company must retain an effective workforce capable of and willing to perform the required work.

The provisions below are intended to embody a workable and mutually agreed balance between these two principles, and to provide adequate notice of lay-off severance compensation, and recall rights for those laid off.

22.01 Redeployment

(a) If an employee's position is eliminated for any reason such as program changes, reorganization, or completion of job, the Company will endeavour, subject to its other commitments and responsibilities and provided the individual is capable of performing the required work by virtue of training, education, experience, knowledge, skills, and abilities, to place the employee:

(i) in a vacant position of equal responsibility and scope for advancement; or

(ii) if there is no such position available, in a vacant position of lesser responsibility or scope for advancement.

(b) If there is no such vacant position in work units of the Company represented by the Society, the Company will identify to redundant employees vacant positions in other parts of AECL.

(c) Redeployment involving a change of domicile will be governed by Article 11.04.

instance, l'employeur a maintenu sans relâche que l'adoption unilatérale du PIDV était une mesure autorisée et conforme à la convention collective.

[23] Les dispositions pertinentes de la convention collective ont été produites en preuve. L'article 22 traite globalement des mises à pied, y compris des mutations, de la supplantation, du processus de mise à pied, des mesures à prendre pour réduire le nombre de mises à pied, des préavis, de l'ancienneté, des indemnités de départ et de l'obligation d'offrir un programme de départ volontaire en cas de licenciement collectif au sens du *Code*. Ces dispositions sont reproduites ci-après:

ARTICLE 22 - MISES À PIED

Dans l'éventualité de mises à pied, les parties s'entendent sur deux (2) principes fondamentaux:

- la Compagnie conserve des obligations à l'égard des employés qui lui ont fourni leurs services pendant de nombreuses années;
- la Société reconnaît que la Compagnie doit maintenir un effectif efficace capable d'accomplir le travail requis et disposé à le faire.

Les dispositions qui suivent visent à établir un équilibre réaliste et mutuellement satisfaisant entre ces deux principes et à prévoir des préavis de mise à pied, des indemnités de départ et des droits de rappel suffisants pour ceux qui sont mis à pied.

22.01 Mutations

a) En cas de suppression de poste pour quelque motif que ce soit tel qu'un remaniement de programme, une restructuration ou le parachèvement du travail, la Compagnie s'efforce, sous réserve de ses autres engagements et responsabilités et pour autant que l'employé est capable d'accomplir le travail requis compte tenu de sa formation, ses études, son expérience, ses connaissances, ses compétences et ses capacités, d'attribuer à l'employé:

(i) un poste vacant assorti de responsabilités et de possibilités d'avancement équivalentes;

(ii) lorsqu'il n'y a aucun poste de ce genre, un poste vacant assorti de responsabilités ou de possibilités d'avancement moindres.

b) Lorsqu'il n'y a aucun poste vacant de ce genre dans les unités de travail de la Compagnie représentées par la Société, la Compagnie signale aux employés surnuméraires les postes vacants dans d'autres services d'AECL.

c) Les mutations nécessitant un changement de domicile sont régies par les dispositions de l'article 11.04.

(d) If the employee is not capable of immediately performing the required work the Company will wherever practicable provide the necessary familiarization to allow the employee to become capable of performing the work.

(e) The Company agrees that some redundant employees may have sufficient seniority, in addition to the capacity for retraining, to qualify for retraining in other skill areas required by the Company. Such employees, who would otherwise not qualify for redeployment, will be provided up to six (6) months of on-the-job and/or formal training to acquire a new skill or skills. Employees identified for such training, up to a maximum of twenty percent (20%) of those laid off, will be selected on the basis of seniority, past performance, capacity for retraining, and compatibility of existing and new skills. During retraining, employees must continue to demonstrate continuing development of the new skills. Employees who do not successfully acquire new skills under this program will not be eligible for further retraining.

(f) Where a potentially redundant employee cannot be redeployed to a vacant position, a lay-off will occur on the basis of seniority in accordance with Articles 22.02 and 22.03.

22.02 Lay-off

(a) Protects

(i) In a lay-off, the Company may protect from lay-off a limited number of employees having specific technical knowledge required by the Company, or whose performance or potential warrants their retention in the workforce.

(ii) The number of employees so protected during a lay-off shall not exceed the total resulting from the formula:

$$41 + 15\% \text{ of } (500 - \text{Number of Bargaining Unit Employees}),$$

where the Number of Bargaining Unit Employees is determined as of the date of announcement of any lay-off, less the net of any additions to and deletions from the Bargaining Unit during or as a result of the lay-off process, including any transfers in or out of the Bargaining Unit occurring on or about the lay-off date.

(iii) Employees grieving a lay-off notice shall identify less senior employees they seek to bump. The Company will then identify in its Step 1 grievance response to the Society which of the claimed individuals are protected from lay-off per (i) and (ii) above and those assigned to an extended task per 22.02(d). Should the grievor subsequently add additional claims, due to additional or incorrect information, the Company may amend the list of employees designated as protects, and advise the Society of the amendments within two (2) weeks of the

d) Lorsque l'employé est incapable d'accomplir immédiatement le travail requis, la Compagnie s'efforce, dans la mesure du possible, de lui offrir la formation nécessaire pour remédier à la situation.

e) La Compagnie convient que certains employés surnuméraires aptes au recyclage peuvent également justifier de suffisamment d'ancienneté pour être admissibles à des programmes de recyclage dans d'autres sphères de compétence requises par la Compagnie. Ces employés qui, autrement, ne seraient pas admissibles à une mutation, ont droit à un maximum de six (6) mois de formation sur le tas et/ou encadrée pour acquérir les nouvelles compétences. Les employés jugés aptes à recevoir cette formation - jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %) de l'effectif mis à pied - sont choisis en fonction de leur ancienneté, rendement antérieur et capacité d'acquérir de nouvelles compétences et de la compatibilité entre leurs compétences actuelles et futures. Durant la période de recyclage, les employés doivent réaliser des progrès continus dans l'apprentissage des nouvelles compétences. Ceux qui échouent dans leur tentative d'acquérir de nouvelles compétences en vertu de ce programme ne sont pas admissibles à d'autres programmes de recyclage.

f) Dans les cas où un employé surnuméraire éventuel ne peut être muté dans un poste vacant, les dispositions des articles 22.02 et 22.03 relatives aux mises à pied par ordre d'ancienneté s'appliquent.

22.02 Mises à pied

a) Employés protégés

(i) En cas de mises à pied, la Compagnie peut protéger un certain nombre d'employés ayant des connaissances techniques particulières ou dont le rendement ou le potentiel justifie leur maintien en poste.

(ii) Le nombre d'employés ainsi protégés ne doit pas être supérieur au nombre obtenu en appliquant la formule suivante:

$$41 + 15 \% \text{ de } (500 - \text{le nombre d'employés de l'unité de négociation}),$$

le nombre d'employés de l'unité de négociation étant déterminé à la date de l'annonce des mises à pied, moins le nombre net obtenu après l'ajout et la suppression de postes dans l'unité de négociation durant le processus de mises à pied ou au terme de celui-ci, y compris tout transfert à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation aux environs de la date des mises à pied.

(iii) Les employés qui contestent un préavis de mise à pied par voie de grief indiquent les noms des employés justifiant de moins d'ancienneté qu'ils veulent déloger. La Compagnie indique ensuite à la Société, dans sa réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs, lesquels de ces employés sont protégés en vertu des alinéas (i) et (ii) ci-dessus ou ceux affectés à une tâche élargie en vertu de l'article 22.02d). Dans les cas où l'employé s'estimant lésé indique ultérieurement des noms supplémentaires, sur la foi de

additional claims. Protects and extended tasks not identified as above are not valid.

(b) General Approach

Thereafter, subject to 22.02(d), lay-offs shall be in order of seniority within the skill areas in which employees are proficient as established through Article 16.06. That is, a redundant employee may exercise seniority to displace a more junior employee who is working in a skill area in which the more senior employee is proficient at doing the required work as established through Article 16.06. The displaced junior employee will be treated as if the position had been eliminated as per Article 22.01.

The Company may rearrange work assignments to suit the capabilities and experience of employees remaining once the bumping process is completed. If an employee is not capable of immediately performing the required work, the Company will, wherever practicable, provide the necessary familiarization to allow the employee to become capable.

(c) Bumping into a Section Head or Other Similar position

If an employee who holds a Section Head or other similar position is bumped on the basis of seniority, the more senior employee who does the bumping will not necessarily become the Section Head. Similarly, the more senior employee would not receive the salary of the employee displaced.

(d) Extended Tasks

(i) Where an unprotected junior employee is assigned to an extended task prior to lay-off notice being given to a more senior employee who may have a claim against the unprotected junior employee, the lay-off of the junior employee may be deferred for a maximum period of eight (8) months following lay-off notice to the more senior employee, or until the task is completed, whichever comes first.

(ii) Notwithstanding (i), where an extended task (of defined scope and duration) is for an external customer, performed in the premises of that customer, and the unprotected junior employee had started the assignment at least two (2) months prior to the lay-off notice, the lay-off of the unprotected junior employee may be deferred for the duration of the assignment, as determined by the customer, to a maximum of twelve (12) months following lay-off notice to the more senior employee. If the opportunity for further work appears contingent on a further extension, the Company will discuss the circumstances with the Society and effect the extension only with Society concurrence.

(iii) Where an unprotected junior employee had been assigned to an extended task and had been claimed against by a more senior laid-off employee in that skill area, and the unprotected junior employee is not laid off at the end of the period of extended task deferral, either the junior employee must be

renseignements supplémentaires ou erronés, la Compagnie peut modifier la liste des employés protégés; il en avise ensuite la Société dans les deux (2) semaines suivant l'ajout de nouveaux noms. Les employés protégés et les tâches élargies qui ne sont pas identifiés en conformité avec la procédure décrite ci-dessus ne sont pas valides.

b) Généralités

Par la suite, sous réserve de l'article 22.02d), les employés sont mis à pied par ordre d'ancienneté dans leur sphère de compétence, conformément aux modalités de l'article 16.06. Autrement dit, un employé surnuméraire peut faire valoir son ancienneté pour déloger un employé subalterne dans une sphère de compétence dans laquelle il est apte à accomplir le travail, conformément à l'article 16.06. L'employé subalterne est traité comme si son poste avait été aboli, conformément à l'article 22.01.

La Compagnie peut modifier les affectations de travail pour tenir compte des capacités et de l'expérience des employés restants au terme du processus de supplantation. Dans les cas où un employé est incapable d'accomplir immédiatement le travail requis, la Compagnie s'efforce, dans la mesure du possible, de lui offrir la formation nécessaire à cet égard.

c) Supplantation d'un chef de section ou d'un autre poste semblable

L'employé justifiant de plus d'ancienneté qui supprime le titulaire d'un poste de chef de section, ou d'un poste semblable ne deviendra pas nécessairement le chef de section ni ne touchera la rémunération de l'employé délogé.

d) Tâches élargies

(i) Dans les cas où un employé subalterne non protégé est affecté à une tâche élargie avant la remise d'un préavis de mise à pied à un employé justifiant de plus d'ancienneté qui pourrait revendiquer son poste, la mise à pied de l'employé subalterne non protégé peut être reportée pendant une période maximale de huit (8) mois après la remise du préavis de mise à pied à l'employé justifiant de plus d'ancienneté, ou jusqu'à ce que la tâche soit terminée, la première de ces éventualités étant retenue.

(ii) Indépendamment des modalités de l'alinéa (i), lorsqu'une tâche élargie (d'envergure et de durée définies) est accomplie pour un client externe, dans les locaux de celui-ci, et que l'employé subalterne non protégé avait commencé le travail au moins deux (2) mois avant le préavis de mise à pied, sa mise à pied peut être reportée pour la durée de l'affectation, telle que déterminée par le client, jusqu'à concurrence de douze (12) mois suivant la remise du préavis. Si l'octroi d'un contrat supplémentaire semble subordonné à un nouveau report, la Compagnie en discute avec la Société et obtient nécessairement son accord.

(iii) Lorsque le poste d'un employé subalterne non protégé affecté à une tâche élargie est revendiqué par un employé justifiant de plus d'ancienneté dans la même sphère de compétence, et que l'employé subalterne n'est pas mis à pied à la fin de la période de report pour cause de tâche élargie, soit

included in the total of protects in 22.02 (a) or the more senior employee recalled to do the continuing work (regardless of the recall period of 22.07).

(e) Inter-Site Bumping

The Company and the Society recognize that inter-site bumping is costly and may be operationally disruptive. To this end, inter-site bumping will be subject to the following conditions:

(i) the more senior employee must be willing to accept relocation and to remain in the Company's employ in the new location for a period of at least one (1) year following relocation;

(ii) the Company shall wherever practicable transfer the work rather than the employee;

(iii) the viability of satellite work sites is not impaired;

(iv) the parties will endeavour to avoid situations involving reciprocal inter-site transfers of displaced employees;

(v) the Company guarantees that the position into which an employee moves as a result of an inter-site bump will be retained for a minimum period of one (1) year;

(vi) the Society guarantees that individuals having completed an inter-site transfer resulting from a bump may not themselves be bumped within a period of one (1) year following completion of the transfer.

22.03 Steps Prior to Lay-off

(a) Advance Notice

Where the Company anticipates a lay-off, it shall notify the Society as far as possible in advance specifying the areas likely to be affected. Prior to the lay-off, the Company will meet with the Society to identify and resolve any potential redeployment issues and guidelines relating to the lay-off.

In addition, both parties, either in advance or during the layoff process, will discuss and consider the feasibility of alternatives to layoff (e.g. worksharing), including implementation strategy.

(b) Steps to Reduce the Extent of Lay-off

In the event of a probable lay-off situation arising, the Company will make every reasonable effort to reduce the extent of the lay-off and, subject to the Company's contractual and operational commitments, and depending on the nature and extent of the reduction in work programs, will take the following steps prior to a lay-off of employees in the Bargaining Unit:

(i) terminate all rental or contract professional staff who hold positions which can be filled by existing Bargaining Unit members;

il est inclus dans le total des employés protégés prévu à l'article 22.02a), soit l'employé justifiant de plus d'ancienneté est rappelé pour poursuivre le travail (indépendamment de la période de rappel prévue au paragraphe 22.07).

e) Supplantation dans un autre lieu de travail

La Compagnie et la Société reconnaissent que le processus de supplantation dans un autre lieu de travail entraîne des coûts et peut perturber les activités. À cet égard, le processus est assujéti aux règles suivantes:

(i) l'employé justifiant de plus d'ancienneté doit être disposé à accepter une réinstallation et à demeurer en poste au nouveau lieu de travail pour une période d'au moins un (1) an après la réinstallation;

(ii) la Compagnie s'efforce, dans la mesure du possible, de transférer le travail plutôt que l'employé;

(iii) la viabilité des lieux de travail satellite n'est pas compromise;

(iv) les parties s'efforcent d'éviter les transferts réciproques d'employés entre deux lieux de travail;

(v) la Compagnie s'engage à ne pas abolir le poste attribué à un employé muté à l'issue d'un processus de supplantation à un autre lieu pendant une période minimale d'un (1) an;

(vi) la Société garantit que les employés mutés à un autre lieu de travail à la suite d'une supplantation ne seront pas eux-mêmes délogés pendant une période d'un (1) an suivant leur transfert.

22.03 Processus de mise à pied

a) Préavis

Dans les cas où des mises à pied sont projetées, la Compagnie en avise la Société dans les meilleurs délais en lui indiquant les secteurs susceptibles d'être touchés et rencontre la Société pour recenser et régler les problèmes possibles de mutation et établir les lignes directrices régissant les mises à pied.

De plus, soit avant, soit durant le processus de mise à pied, les parties discutent de la faisabilité des solutions de rechange possibles (p. ex partage des tâches), y compris la stratégie de mise en oeuvre.

b) Mesures pour réduire le nombre de mises à pied

Dans les cas où des mises à pied sont prévues, la Compagnie prend toutes les mesures nécessaires pour en réduire le nombre et, sous réserve de ses engagements contractuels et opérationnels, et compte tenu de la nature et des paramètres des programmes de réduction du travail, prend les mesures suivantes avant de mettre à pied des employés de l'unité de négociation:

(i) résilie tous les marchés de services de location ou professionnels relativement à des tâches qui peuvent être accomplies par des membres de l'unité de négociation;

(ii) cease hiring into the Bargaining Unit for positions which can be filled by existing Bargaining Unit members;

(iii) reduce wherever possible the work done by attached staff or contracted out.

(c) Restrictions During Lay-off

No new employee shall be hired, work contracted out, or contract or rental staff engaged while Bargaining Unit members who are able to do the work are under notice or, subject to article 22.04, on the recall list.

(d) Voluntary Separation Program

In the event of a Group Termination as defined in the Canada Labour Code, or merger with another company or companies or formation of any successor organization, the Company will engage in a voluntary separation program concurrent with or prior to the group notice period required under the Code.

Under this program an employee at any former AECL CANDU location may apply to terminate at a date agreeable to the Company and to receive termination compensation as provided for under the program. The company shall approve such applications where operational requirements are not jeopardized.

(e) Volunteering for Substitution Lay-off

Where notices of lay-off have been issued, an employee who is unaffected and working in a skill area in which an employee given notice is proficient, as established through article 16.06, may apply to volunteer for lay-off and thus receive termination compensation per 22.08. The Company will review all such requests, but reserves the right to deny those which are detrimental to its interests, or where the applications exceed, in a skill area, the number to be laid off. In the latter situation, the applications denied will be those received last. Where a volunteering employee is identified as being on an extended task, the lay-off may be deferred at the Company's discretion until the extended task is completed. Where a request to volunteer is accepted by the Company, it may not be reversed by the employee except with the Company's agreement. Such employees waive their recall rights per 22.07 and may not grieve their termination. For each volunteer accepted, the senior-most employee given notice of lay-off who is proficient in the volunteer's skill area will in turn have the notice rescinded.

22.04 New Graduate Hiring

Notwithstanding the provisions of Articles 22.02 and 22.07, the Company may protect from lay-off up to ten (10) new graduates hired prior to the notice date of a lay-off. The protection for such new graduates will last for a period of twenty-four (24) months following their hiring; the number of such protected new graduate hirings in any calendar year will be determined by the number of retirements from the

(ii) cesse de recruter du personnel qui serait inclus dans l'unité de négociation pour combler des postes dont les fonctions pourraient être accomplies par des membres de l'unité de négociation actuels;

(iii) limite, dans la mesure du possible, le travail attribué au personnel connexe ou à des sous-traitants.

c) Restrictions durant le processus de mise à pied

Aucun employé n'est embauché, aucun travail n'est attribué en sous-traitance ni aucun personnel n'est engagé en vertu de marchés de services professionnels ou de location tant que des membres de l'unité de négociation aptes à accomplir le travail sont visés par un préavis de mise à pied ou figurent sur la liste de rappel, sous réserve de l'article 22.04.

d) Programme de départ volontaire

Dans l'éventualité d'un licenciement collectif au sens du *Code canadien du travail*, ou de la fusion avec une ou plusieurs compagnies ou de la constitution d'un organisme successeur, la Compagnie offrira un programme de départ volontaire durant la période de préavis requise par le *Code*, ou avant.

En vertu de ce programme, un employé de l'une des anciennes divisions CANDU d'EACL peut présenter une demande pour quitter volontairement son emploi à une date jugée acceptable par la Compagnie et recevoir les indemnités de départ prévues par le programme. La Compagnie approuvera ces demandes lorsque les besoins opérationnels ne sont pas compromis.

e) Offre de substitution

Après remise des préavis de mise à pied, un employé non visé qui travaille dans la sphère de compétence d'un employé faisant l'objet d'un préavis, conformément à l'article 16.06, peut se porter volontaire pour être mis à pied et avoir droit à des indemnités de départ en vertu de l'article 22.08. La Compagnie prend en considération les demandes des employés, mais se réserve le droit de refuser celles qui nuisent à ses intérêts ou qui donneraient lieu, dans une sphère de compétence donnée, au dépassement du nombre de mises à pied prévu. Dans ce cas, les demandes sont rejetées dans l'ordre inverse de leur réception. Lorsqu'un employé qui se porte volontaire est affecté à une tâche élargie, la mise à pied peut être reportée, selon le bon vouloir de la Compagnie, jusqu'à ce que la tâche soit achevée. L'employé dont la demande est acceptée par la Compagnie ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord de cette dernière. Il renonce également à ses droits de rappel en vertu de l'article 22.07 et ne peut contester sa cessation d'emploi par voie de grief. Pour chaque volontaire accepté, l'employé justifiant du plus grand nombre d'années d'ancienneté visé par un préavis de mise à pied dans la sphère de compétence du volontaire verra alors son préavis annulé.

22.04 Embauche de nouveaux diplômés

Indépendamment des dispositions des articles 22.02 et 22.07, la Compagnie peut protéger les emplois de dix (10) nouveaux diplômés au plus avant la date du préavis de mise à pied. Cette protection est valable pour une période de vingt-quatre (24) mois après l'embauche; le nombre de nouveaux diplômés bénéficiant d'une telle protection dans une année civile donnée est fonction du nombre de départs à la retraite dans l'unité de

Bargaining Unit in the previous year, to a maximum of five (5) per year.

22.05 Notice

When an employee becomes subject to lay-off, the Company will give those individuals to be laid off as much notice as possible, and in any event, not less than:

less than 1 year continuous service	1 month
1 but less than 3 years of continuous service	2 months
3 but less than 10 years of continuous service	14 weeks
10 or more years of continuous service	4 months

22.06 Seniority

The principles governing seniority will be as follows:

(a) seniority shall be the length of service with AECL, continuous and discontinuous, subject to the following:

(i) for newly hired (ie external to AECL) bargaining unit employees, a period of three (3) months with the Company;

(ii) for AECL employees entering the bargaining unit for the first time, seniority will be limited to the length of service entering the bargaining unit, plus:

- 50% of other continuous and discontinuous service with AECL after completion of two (2) years in the bargaining unit

- full credit of all other continuous and discontinuous service with AECL after three (3) years in the bargaining unit.

(b) seniority in the Bargaining Unit will continue to accumulate during all Company-approved leaves of absence with or without pay, but not while on a recall list following lay-off.

22.07 Recall

The principles governing recall will be as follows:

(a) employees who have been laid off will be retained on a recall list for a period equal to their seniority or one (1) year, whichever is less, except when they:

(i) request in writing to be removed from the recall list; or

(ii) return to work with the Company.

The Company will notify the Society accordingly.

(b) The Company may bypass individuals on the recall list and recall another individual if:

(i) the Company fails to reach the individual being recalled after reasonable effort; or

négociation l'année précédente, mais ne peut pas dépasser cinq (5) par année.

22.05 Préavis

En cas de mises à pied, la Compagnie remet dans les meilleurs délais un préavis de mise à pied aux employés touchés en respectant les critères suivants:

moins d'un an de service continu	1 mois
un an de service continu mais moins de trois ans	2 mois
trois ans de service continu mais moins de 10 ans	14 semaines
10 ans ou plus de service continu	4 mois

22.06 Ancienneté

Les principes régissant l'ancienneté sont les suivants:

a) l'ancienneté s'entend de la période de service, continu ou non, à EACL, sous réserve des modalités suivantes:

(i) dans le cas des employés de l'unité de négociation nouvellement embauchés (c.-à-d. provenant de l'extérieur), une période de trois (3) mois d'emploi dans la Compagnie;

(ii) dans le cas des employés d'EACL inclus pour la première fois dans l'unité de négociation, l'ancienneté est limitée à la période de service comme membre de l'unité, plus:

- la moitié des autres années de service continu ou non à EACL après deux (2) années dans l'unité de négociation;

- la totalité des années de service continu ou non à EACL après trois (3) années dans l'unité de négociation.

b) les employés de l'unité de négociation continuent d'accumuler de l'ancienneté durant les périodes de congé rémunéré ou non autorisé par la Compagnie, à l'exclusion de la période durant laquelle ils sont inscrits sur la liste de rappel après leur mise à pied.

22.07 Rappel au travail

Les principes régissant les rappels au travail sont les suivants:

a) les employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel pendant une période égale à leur ancienneté ou pendant un (1) an, la plus courte de ces périodes étant retenue, sauf lorsqu'ils:

(i) demandent par écrit que leur nom soit rayé de la liste de rappel;

(ii) retournent travailler pour la Compagnie.

La Compagnie avise la Société en conséquence.

b) La Compagnie peut passer outre des individus inscrits sur la liste de rappel et rappeler un autre individu dans les cas suivants:

(i) la Compagnie est incapable de joindre l'individu rappelé après des efforts raisonnables;

(ii) the recalled individuals fail to notify the Company within two (2) weeks of recall of their intention to return to work within six (6) weeks of recall or such longer period as they and the Company may mutually agree; or

(iii) for recalls involving urgent operational requirements, the individual fails to report to work within two (2) weeks of recall;

Persons so bypassed will remain on the recall list.

The Company will notify the Society accordingly.

(c) If a new or vacant position exists by virtue of an approved requisition, and such need is not satisfied through redeployment, individuals on the recall list who are capable of performing the required work by virtue of their training, education, experience, knowledge, skills or abilities will be offered recall in order of their seniority at the time of lay-off; should recall not satisfy the requirement, the Company may then submit the requirement first to internal competition and then to external hire if necessary.

(d) While on a recall list, the laid-off person will not be considered an employee.

22.08 Termination Compensation

The following provisions for termination compensation in the event of lay-off will apply:

(a) In this sub-article, service means continuous service as defined in EC 271.2, and does not include any period of service for which termination compensation has previously been granted.

(b) (i) Two (2) weeks' pay for the first year of service; plus

(ii) one (1) weeks' pay for each additional completed year of service; plus

(iii) one-twelfth (1/12) of a week's pay for each completed month of continuous AECL service in the final year of employment where this service is less than one (1) complete year;

(iv) the maximum entitlement under this section is thirty (30) weeks' pay.

(c) For layoffs effected during the course of this Collective Agreement only, an Overlay provision of:

(i) 0.5 day's pay for each month of service to a maximum of 25 days' pay; plus

(ii) 1.0 day's pay for each month of service worked after the age of 45 to a maximum of 65 days' pay;

(iii) the parties may agree to redistribute the funds in (i) and (ii) in accordance with the demographics of any group affected by layoff.

(ii) l'individu rappelé omet d'aviser la Compagnie dans les deux (2) semaines suivant le rappel de son intention de retourner au travail dans les six (6) semaines suivant le rappel ou une autre période convenue avec l'employeur;

(iii) dans le cas de rappels pour répondre à des besoins opérationnels urgents, l'individu omet de se présenter au travail dans les deux (2) semaines suivant le rappel;

Les personnes que la Compagnie omet de rappeler demeurent inscrites sur la liste de rappel.

La Compagnie avise la Société en conséquence.

c) Si un poste vacant ou nouvellement créé en vertu d'une demande approuvée n'est pas comblé par une mutation, les individus inscrits sur la liste de rappel qui sont aptes à accomplir le travail compte tenu de leur formation, leurs études, leur expérience, leurs connaissances et leurs compétences et capacités reçoivent une offre de rappel en fonction de leur ancienneté à la date de leur mise à pied; si la liste de rappel ne permet pas de répondre aux besoins, la Compagnie peut alors doter le poste par voie interne d'abord, puis par voie externe, au besoin.

d) La personne mise à pied qui est inscrite sur une liste de rappel n'est pas considérée comme un employé.

22.08 Indemnités de départ

Le paiement d'indemnités de départ est assujéti aux dispositions suivantes dans les cas de mises à pied:

a) Aux fins de la présente disposition, le service s'entend du service continu défini dans EC 271.2, et exclut toute période de service à l'égard de laquelle des indemnités de départ ont déjà été versées.

(b) (i) deux (2) semaines de rémunération pour la première année de service, plus

(ii) une (1) semaine de rémunération pour chaque année supplémentaire de service complète, plus

(iii) un douzième (1/12) de la rémunération hebdomadaire pour chaque mois complet de service continu à EACL dans la dernière année d'emploi lorsque l'employé justifie de moins d'une (1) année complète;

(iv) le maximum payable en vertu de la présente disposition est de trente (30) semaines de rémunération.

c) Dans le cas des mises à pied décrétées durant la période d'application de la présente convention collective, une indemnité de transition correspondant à:

(i) une demi (1/2) journée de rémunération pour chaque mois de service jusqu'à concurrence de 25 jours, plus

(ii) une (1) journée de rémunération pour chaque mois de service après l'âge de 45 ans, jusqu'à concurrence de 65 jours;

(iii) les parties peuvent s'entendre pour redistribuer les fonds prévus aux alinéas (i) et (ii) en conformité avec les données démographiques d'un groupe visé par des mises à pied.

(d) The termination compensation entitlement shall be disbursed in full at the time of lay-off, unless the period of lay-off is less than the employee's period of entitlement; in such an instance, it would be disbursed on regular pay days in amounts approximating the normal pay that would otherwise be received on those dates, exclusive of premium payments.

(e) Payments made to persons on layoff under (d) above will continue until the termination pay entitlement is exhausted or they are recalled, whichever occurs first. If persons on layoff are recalled before exhausting their termination pay entitlement, the unused entitlement will remain to their credit.

(f) Employees who terminate their employment subsequent to receiving written notice of layoff, and at a mutually agreed date, will receive the balance of the termination compensation specified in 22.08 (b) and 22.08 (c) in full immediately following termination.

d) Les indemnités de départ payables sont versées intégralement au moment de la mise à pied, à moins que la période de mise à pied soit inférieure à la période d'admissibilité de l'employé; dans ce cas-là, les versements coïncident avec les jours de paye et correspondent plus ou moins à la rémunération qui serait par ailleurs versée à ces dates, hormis les cotisations.

e) Les paiements en vertu de l'alinéa d) se poursuivent jusqu'à épuisement des indemnités de départ payables ou jusqu'au rappel de l'employé, la première de ces éventualités étant retenue. En cas de rappel avant épuisement des indemnités de départ payables, le solde impayé est porté au crédit de l'employé.

f) Les employés qui quittent leur emploi après réception d'un préavis écrit de mise à pied, à la date convenue, reçoivent le solde intégral des indemnités de départ prévues aux articles 22.08b) et 22.08c) immédiatement après leur cessation d'emploi.

(traduction)

[24] Following the introduction of the SPEA evidence, counsel for AECL indicated that the relevant collective agreement provisions, particularly those relating to voluntary separation packages, could be better understood if the history of the offering of separation packages at AECL was fully explained. To allow this to be done, the Board adjourned the proceedings upon the understanding that further oral and documentary evidence would be introduced by the employer.

[25] AECL then submitted a further volume of documentation and called Mr. Anthony R. Bennett, who had served as a senior executive at AECL for a lengthy period, to explain the documentation submitted including the collective agreement provisions and the history of voluntary separation packages at AECL. Mr. Bennett spoke concerning earlier lay-offs and the voluntary separation packages incident upon them at the CANDU operations in Montréal and Sheridan Park as well as at other sites.

[26] Mr. Bennett explained the development of the lay-off provisions of the AECL/SPEA collective agreement and respecting previous lay-offs. As an instance, he referred to an early document dated November 15, 1983, explaining the terms of an earlier voluntary separation/early retirement program. At that time, Mr. Bennett indicated the applicable collective agreement had contained no relevant provision. In March of 1985, he had become General Manager of AECL and he indicated that the collective agreement, which had been concluded shortly thereafter on June 6, 1985, had introduced the specific provision relating to

[24] Après que la SIPA eut présenté sa preuve, le procureur d'EACL a indiqué qu'il serait plus facile de comprendre les dispositions pertinentes de la convention collective, notamment celles se rapportant aux programmes de départ volontaire, si l'on décrivait le contexte complet des forfaits de départ offerts par EACL. À cette fin, le Conseil a ajourné l'audience pour permettre à l'employeur de présenter de nouveaux éléments de preuve orale et documentaire.

[25] EACL a ensuite soumis un nouveau recueil de documents et appelé M. Anthony R. Bennett, titulaire du poste de directeur exécutif principal à EACL pendant plusieurs années, pour expliquer les documents, dont les dispositions de la convention collective et l'origine des programmes de départ volontaire à EACL. M. Bennett a témoigné au sujet des mises à pied antérieures et des forfaits de départ volontaire offerts aux employés des divisions des opérations CANDU à Montréal et à Sheridan Park, de même qu'à d'autres lieux de travail.

[26] M. Bennett a expliqué comment les dispositions relatives aux mises à pied de la convention collective conclue entre EACL et la SIPA avaient vu le jour et comment elles s'étaient appliquées lors de mises à pied antérieures. À titre d'exemple, il a renvoyé à un document en date du 15 novembre 1983 décrivant les modalités d'un programme antérieur de départ volontaire et de retraite anticipée. À cette époque, a-t-il indiqué, la convention collective applicable ne contenait aucune disposition à cet égard. La disposition particulière relative au programme de départ volontaire a été adoptée dans la convention collective conclue peu

a voluntary termination program. This agreement of that date was to be effective from January 1, 1985 to December 31, 1986, and introduced a new provision in the article relating to a voluntary termination program. It stated:

22.04 Voluntary Termination Program

(a) in the event of a Group Termination as defined in the *Canada Labour Code*, the Company will engage in a voluntary termination program concurrent with or prior to the group notice period required under the *Code*.

[27] This provision is similar to and is the precursor of that currently included in article 22 of the expired collective agreement (applicable from January 1, 2000, to December 31, 2002) the renewal of which was under negotiation at the time when the present dispute arose. Mr. Bennett took the position that at the time of the initial negotiation of the provision, it had not been agreed upon by AECL that the SPEA would have any input concerning the actual content of the VSP to be introduced, only that one would be introduced. Mr. Bennett suggested in his testimony that AECL would not have agreed to any constraints by the union respecting the content of any VSP.

[28] Mr. Bennett did acknowledge that article 22.04(a) (now continued as 22.03(d)) does provide “a sort of a bulk commitment” in respect of a VSP.

[29] After the introduction of the provision in article 22 respecting the required separation program, in 1986, on April 24, Mr. Bennett himself, as General Manager-Resources at AECL, announced another voluntary separation/early retirement program. He suggested that at that time the approval of the SPEA to the VSP content was not sought. Mr. Bennett indicated that the VSP then introduced applied more generally to AECL employees including individuals outside as well as within the SPEA bargaining unit. On May 5, 1986, however, the day of the announcement of the program, the union wrote making several points about the program. A further letter dated May 23, 1986, indicates that the employer had made certain changes to the 1986 program in response to the SPEA. Mr. Bennett took the position that the SPEA had not specifically objected to the program content and that AECL had voluntarily made the requested changes and had not done so out of any obligation.

de temps après sa nomination au poste de directeur général d'EACL en mars 1985, soit le 6 juin 1985 (visant la période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1986). Cette disposition était libellée comme suit:

22.04 Programme de départ volontaire

a) en cas de licenciement collectif au sens du *Code canadien du travail*, la Compagnie offre un programme de départ volontaire durant la période du préavis collectif requis en vertu du *Code*, ou avant.

(traduction)

[27] Cette disposition est analogue et ouvre la voie à celle que contient actuellement l'article 22 de la convention collective expirée (applicable du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2002) dont les parties négociaient le renouvellement au moment où le différend à l'origine de la plainte en instance a surgi. M. Bennett a déclaré que lorsque cette disposition avait initialement été négociée, EACL n'avait aucunement convenu de solliciter l'opinion de la SIPA quant au contenu d'un éventuel PDV, mais seulement d'offrir un tel programme. M. Bennett a affirmé qu'EACL n'aurait pas accepté que le syndicat lui impose des restrictions concernant le contenu d'un PDV.

[28] M. Bennett a admis que l'article 22.04a) (devenu l'article 22.03d)) se voulait un engagement général d'offrir un PDV.

[29] Le 24 avril 1986, après l'adoption de la nouvelle disposition concernant le programme de départ volontaire, M. Bennett lui-même, en sa qualité de directeur général des ressources à EACL, a annoncé la mise en oeuvre d'un autre programme de départ volontaire et de retraite anticipée. Il a indiqué que l'employeur n'en avait pas négocié les modalités avec la SIPA. Le PDV s'appliquait à l'ensemble des employés d'EACL, dont les membres de l'unité de négociation de la SIPA. Le 5 mai 1986, cependant, soit le jour de l'annonce du programme, le syndicat a écrit à ses membres pour leur faire part de ses réserves. Dans une autre lettre datée du 23 mai 1986, il indique que l'employeur a apporté certains changements au programme de 1986 en réponse aux doléances de la SIPA. M. Bennett a soutenu que la SIPA ne s'était pas expressément opposée au contenu du programme et qu'EACL avait apporté les changements demandés de sa propre initiative, et non par obligation.

[30] As well, despite the exchange of correspondence and the changes that had occurred, Mr. Bennett testified that in 1986, there was never any suggestion that the bargaining agent would have the right to approve the content of the VSP.

[31] Again, in the years 1991, 1992 and 1993, there were VSP offers made. In October 1992, although the reduction that year was not a group termination under the *Code* as referenced in the collective agreement, a program termed a VTIP was introduced. The 1993 program, again in circumstances not invoking the *Code* group termination provisions, was termed as voluntary application for layoff program (VALOP).

[32] In 1996, another program was made available. Mr. Bennett said that this program, to the best of his recollection, was an attempt to avoid group termination under the *Code* and was company-wide.

[33] Mr. Bennett indicated that his only specific recall of a group termination of employment under the *Code* provisions (which would involve more than 50 employees) was in 1981, but he felt that perhaps there had been a lay-off on that scale on one other occasion.

[34] On cross-examination, Mr. Bennett was again asked to comment upon a number of communications over the relevant period between AECL and the SPEA respecting the lay-off programs. While some of the documentation indicated that there had been bargaining agent input, Mr. Bennett indicated that his understanding was that the SPEA had not taken general issue with any VSP. He agreed that it had occurred that there were discussions and interchanges on specific issues, which were addressed and dealt with between the parties.

[35] Mr. Christopher Bailey testified on behalf of the SPEA in response to Mr. Bennett's evidence. He indicated that he had been an organizer for the SPEA and was involved in negotiations with AECL from 1984 until 1991 when he retired from the SPEA executive. He indicated that the 1981 collective agreement, expiring in 1983, had been extended to 1984 by the "6 and 5" legislation. He said there had been two large lay-offs in the early 1980s, the first in 1981 and another a year later. The union had bitterly contested them,

[30] De même, M. Bennett a déclaré que malgré l'échange de correspondance et les changements apportés, il n'avait jamais été question, en 1986, que l'agent négociateur ait le droit d'approuver les modalités du PDV.

[31] D'autres PDV ont été offerts dans les années 1991, 1992 et 1993. En octobre 1992, en dépit du fait que la réduction des effectifs annoncée cette année-là ne constituait pas un licenciement collectif au sens du *Code* pour l'application de la convention collective, un programme d'encouragement au départ volontaire a été offert aux employés. Le programme de 1993, qui ne s'inscrivait pas non plus dans le cadre d'un licenciement collectif en vertu du *Code*, portait le titre de programme de demande de licenciement volontaire (PDLV).

[32] Un autre programme a été offert en 1996. M. Bennett a dit se rappeler que ce programme visait à éviter un licenciement collectif au sens du *Code* et s'appliquait à tous les employés de la compagnie.

[33] M. Bennett a indiqué que le seul licenciement collectif au sens du *Code* (qui toucherait plus de 50 employés) dont il se souvenait était survenu en 1981, mais il croyait qu'il y en avait eu un autre une autre année.

[34] En contre-interrogatoire, M. Bennett a de nouveau été prié de fournir des précisions sur des échanges de correspondance entre EACL et la SIPA, durant la période pertinente, concernant les programmes de mise à pied. Même si certains documents indiquaient que l'agent négociateur avait participé à l'établissement des programmes, M. Bennett a déclaré qu'il lui semblait que la SIPA ne s'était généralement pas opposée aux PDV offerts. Il a convenu qu'il y avait eu des discussions et des échanges sur des questions particulières, mais que les parties avaient trouvé un terrain d'entente.

[35] M. Christopher Bailey a témoigné pour le compte de la SIPA en réponse au témoignage de M. Bennett. Il a indiqué qu'il s'occupait de recrutement syndical pour le compte de la SIPA et qu'il avait participé aux négociations avec EACL de 1984 à 1991, année où il avait quitté l'exécutif du syndicat. Il a précisé que la convention collective de 1981, qui expirait en 1983, avait été prolongée jusqu'en 1984 par la loi imposant le gel des salaires. Il a déclaré qu'il y avait eu deux licenciements importants au début des années 1980, le

since it felt the company had not fully canvassed the alternatives to lay-offs.

[36] Prior to 1981, Mr. Bailey indicated, lay-offs had not been a concern. However, after the 1981-82 period the SPEA concluded that in the event of the need for lay-offs, the VSP was the vastly preferable route. Mr. Bailey, who had negotiated for the SPEA in 1985, indicated that the VSP issue was a major one to the SPEA in respect of the 1985 negotiations. In those negotiations, the SPEA felt the agreement terms of June 6, 1985, which are quoted in paragraph 26, *supra*, together with the other provisions of article 22, had largely met its objectives in terms of VSPs, lay-offs and termination compensation. Mr. Bailey indicated that the SPEA had written to AECL with respect to problem areas and suggested that the collective agreement changes including those to article 22 reflected agreement on all points.

[37] Mr. Bailey testified that in 1986, when there had been a VSP offered during the currency of the collective agreement, the SPEA had sought and obtained changes to the offered packages, with respect to people nearing retirement and certain others. In 1991, Mr. Bailey indicated, another VSP was offered to additional AECL CANDU employees.

[38] Mr. Bailey also explained some of the further changes that occurred as the collective agreement lay-off provisions in article 22 evolved over time. In 1990, article 22.03(e) "Volunteering for Substitution Layoff," was newly added to allow for someone equally qualified to volunteer to substitute for a person who was being laid off. Article 22.03(d), which is the successor provision to 22.04(a), the basic provision requiring a VSP in the event of a group termination, was amended to include as a triggering factor merger with another company.

[39] Mr. Bailey indicated that during the time he negotiated for the SPEA, the employer and the bargaining agent had generally shared goals. When lay-offs were required, voluntary lay-offs were to be preferred. Solutions had been found, and generally both sides thought the VSP situation was in good shape. Asked about group termination of employment under

premier en 1981 et l'autre un an plus tard. Le syndicat avait mené un combat acharné pour éviter ces licenciements car il estimait que la compagnie n'avait pas suffisamment cherché de solutions de rechange.

[36] Avant 1981, au dire de M. Bailey, les mises à pied ne posaient guère de problèmes. Cependant, après les licenciements de 1981 et 1982, la SIPA en est arrivée à la conclusion que, dans une telle éventualité, le PDV constituait de loin la formule à privilégier. M. Bailey, qui avait négocié pour le compte de la SIPA en 1985, a indiqué que le syndicat avait accordé une importance primordiale à la question du PDV lors des négociations cette année-là. La SIPA avait jugé que les dispositions incorporées dans la convention conclue le 6 juin 1985, qui sont reproduites au paragraphe 26, précité, ainsi que les autres dispositions de l'article 22, répondaient largement à ses objectifs en matière de PDV, de mises à pied et d'indemnités de départ. M. Bailey a indiqué que la SIPA avait écrit à EACL concernant les points qui posaient problème et que les modifications apportées à la convention collective, y compris celles relatives à l'article 22, résultaient d'un consensus à tous égards.

[37] M. Bailey a déclaré qu'en 1986, lorsque l'employeur avait offert un PDV durant la période d'application de la convention collective, la SIPA avait demandé et obtenu des changements pour les employés qui approchaient de l'âge de la retraite et d'autres. En 1991, l'employeur a offert à nouveau un PDV à d'autres employés des divisions CANDU d'EACL.

[38] M. Bailey a aussi expliqué certains des changements apportés aux dispositions de l'article 22 de la convention collective relatives aux mises à pied au fil des années. En 1990, l'article 22.03e) a été ajouté pour permettre à un employé à compétences égales de se substituer à un employé mis à pied. L'article 22.03d), qui a remplacé l'article 22.04a), c'est-à-dire la disposition de base exigeant la mise en oeuvre d'un PDV en cas de licenciement collectif, a été modifié pour inclure la fusion avec une autre compagnie.

[39] M. Bailey a indiqué que, durant les années où il avait négocié pour le compte de la SIPA, l'employeur et l'agent négociateur partageaient généralement les mêmes objectifs. Lorsque des mises à pied étaient nécessaires, on devait encourager les départs volontaires. On avait trouvé des solutions, et les deux parties estimaient généralement que la situation eu

the *Code*, Mr. Bailey indicated that this had only happened in 1981 and or 1982 in his recollection.

[40] Mr. Bailey was specifically asked respecting the communications which had been exchanged between AECL and the SPEA at the time of the 1986 VSP program. He indicated that when the SPEA wrote to Mr. Bennett on May 5, 1986, respecting then current voluntary resignation/early retirement program, the SPEA had been in general agreement and would have taken any substantive VSP, although it did in actuality propose changes. When challenged on his assertion on the basis that the SPEA had requested “clarification” in its communication of that date rather than insisting on changes, Mr. Bailey responded that this approach had been taken only because the SPEA found that the employer responded better to such an approach. If the content or the timing had been seriously flawed in the bargaining agent’s point of view, Mr. Bailey indicated, the SPEA would have attempted to negotiate.

III - Analysis and Decision

[41] In addition to a consideration of the above testimony, certain considerations arise respecting the documentation submitted to the Board, which merit mention. As a first issue, the employer’s email message of February 19, reproduced above, expressly notes as one of the “conditions” for employees electing to terminate under the offered VTIP that, “[t]he compensation package under the VTIP is in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement.” This statement is repeated under the heading “VTIP Package” and is also a condition of the application/release required by the employer. It is also of relevance, if the communication of AECL to the Minister of Labour dated February 19, 2003, is considered, that the connection between the VTIP offered, the group termination provisions and the collective agreement is recognized since the basis of AECL’s request to the Minister that the group termination of employment provisions of the *Code* not be applied, is that “the assistance for redundant employees as contained in the collective agreements and/or company policies and procedures are substantially the same or better than the measures established in the *Canada Labour Code*.” Finally, it appears that the bargaining agent had been concerned since September 2002 that the employer might

égard au PDV était positive. Interrogé au sujet des licenciements collectifs en vertu du *Code*, M. Bailey a indiqué qu’il n’y en avait eu qu’un seul, pour autant qu’il s’en rappelait, en 1981 ou en 1982.

[40] M. Bailey a été expressément interrogé au sujet des échanges de correspondance entre EAACL et la SIPA lors de la mise en oeuvre du PDV en 1986. Il a indiqué que lorsque la SIPA avait écrit à M. Bennett, le 5 mai 1986, au sujet du programme de départ volontaire et de retraite anticipée offert à l’époque, le syndicat s’était montré généralement réceptif à l’idée et aurait accepté n’importe quel PDV valable, bien qu’il ait proposé un certain nombre de changements. Concernant sa déclaration selon laquelle la SIPA avait demandé des «précisions» dans sa lettre du 5 mai et non pas insisté pour apporter des changements, M. Bailey a indiqué que le syndicat avait privilégié cette façon de faire simplement parce qu’il avait constaté qu’elle attirait une réaction plus favorable de l’employeur. Si l’agent négociateur avait estimé que les modalités du programme ou le moment choisi pour sa mise en oeuvre laissaient sérieusement à désirer, on aurait mis un terme aux négociations.

III - Analyse et décision

[41] En plus des témoignages qui précèdent, il convient de prendre en considération certains aspects des documents présentés au Conseil. En premier lieu, le courriel de l’employeur en date du 19 février, reproduit précédemment, indique expressément que l’une des «conditions» que doivent remplir les employés qui décident de quitter leur emploi en vertu du PIDV offert est que «[l]es indemnités payables en vertu du PIDV remplacent toutes les indemnités de départ généralement prévues par la convention collective applicable». On retrouve aussi cette condition sous la rubrique «PIDV» ainsi que dans la demande/décharge exigée par l’employeur. Un autre point pertinent, en ce qui concerne la demande adressée au ministre du Travail le 19 février 2003, est qu’on reconnaît qu’il existe un lien entre le PIDV offert, les dispositions relatives aux licenciements collectifs et la convention collective puisque les motifs invoqués par l’employeur pour se soustraire à l’application des dispositions sur les licenciements collectifs du *Code* sont que «l’aide prévue pour les employés surnuméraires dans les conventions collectives et(ou) les lignes de conduite et procédures de la compagnie est essentiellement analogue aux mesures prévues par le *Code canadien du travail*, voire supérieure» (traduction). En dernier lieu, il semble que l’agent négociateur craignait depuis

communicate with employees directly at least in respect of lay-off issues. Document 18 is a copy of a communication from the bargaining agent to members dated September 19, 2002, which requests that they resist attempts by the company to persuade members to accept lay-off. Mr. Surinder Sharma's evidence was that the union's objection to unilateral approaches by the employer directly to employees concerning such subjects was raised with the employer at that time.

[42] The relevant *Code* provisions must be considered. Section 50 of the *Code* provides:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

[43] Section 94(1)(a) indicates:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[44] There is little dispute respecting the basic circumstances of the matter as recounted above, although the parties interpret them differently. There is no dispute that the matters in issue occurred during the collective agreement bargaining period and during the consequent freeze of employment terms and conditions after the notice to bargain collectively required to bring section 50 of the *Code* into operation had been issued. It also does not appear to be in dispute that the notification of the relevant VTIP program to all SPEA members of February 19, 2003, was not preceded by any prior employer communication or any attempt to

septembre 2002 que l'employeur communique directement avec les employés concernant à tout le moins les mises à pied. Le document 18 est une copie d'une lettre datée du 19 septembre 2002, dans laquelle le syndicat demande à ses membres de ne pas céder aux arguments de l'employeur pour les convaincre d'accepter une mise à pied. M. Sharma a déclaré dans le cadre de son témoignage que le syndicat avait indiqué à l'employeur à l'époque qu'il s'opposait à ce que celui-ci s'adresse directement aux employés, sans son accord, pour discuter de ces questions.

[42] Il convient d'examiner les dispositions pertinentes du *Code*. L'article 50 est libellé comme suit:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[43] L'alinéa 94(1)a) prévoit ceci:

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[44] Les circonstances de l'affaire décrites précédemment ne sont pas contestées bien qu'elles soient interprétées différemment par les parties. Il est acquis que les événements en cause sont survenus durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective et le gel ultérieur des conditions d'emploi après la remise de l'avis de négociation collective exigé en vertu de l'article 50 du *Code*. Il semble également acquis que l'avis de mise en oeuvre du PIDV, envoyé à tous les membres de la SIPA le 19 février 2003, n'a été précédé d'aucun communiqué de l'employeur ni d'aucun effort pour négocier avec

negotiate with or to obtain the consent of the bargaining agent. As well, it appears not to be in dispute that the employer's position was and continues to be that the collective agreement and the employer's management rights as set out therein provided it with the legal basis for the VTIP program offered, that the situation was one of business as usual, and that there was no obligation to discuss or negotiate program content with the bargaining agent.

[45] It also appears that each of the parties, as was reflected by the evidence of their witnesses, had made certain unilateral assumptions or interpretations respecting the content of article 22 and their related obligations. It would appear, although it is nowhere expressed, that the employer felt that it retained the right to determine the content and provisions of the voluntary separation program required to be offered. For its part the SPEA felt, based on the testimony of its witnesses respecting its communications with the employer, that such content and provisions would be subject to its comment, and if necessary subject to negotiation. The evidence indicates that when VSPs were introduced, the circumstances were such that the *Code* group termination provisions did not apply and the legal obligations of the parties were not fully explored and discussed because the pattern of their relationship was one of communication and accommodation rather than demand and confrontation. The collective agreement language itself does not address the issue of how the content of any VSP was to be determined.

[46] The counsel for the SPEA argued, based upon the evidence and relevant provisions, that both sections 50 and 94(1)(a) of the *Code* had been violated. Counsel requested that the Board issue declarations to such effect. It was requested that all notices of the VTIP program issued to employees and subsequent related notices be declared null and void and be withdrawn, and that the employer be ordered to cease and desist from offering the objected to VTIP program and to instead bargain the terms of an appropriate VSP with the bargaining agent.

[47] The counsel for the employer, as might have been anticipated from a consideration of the positions expressed by the employer's witnesses, suggested that the actions of the employer were in the exercise of its management rights and were consistent with the framework of the legislation and the provisions of the

l'agent négociateur ou obtenir son accord. De même, il semble aussi acquis que la position de l'employeur était et demeure que la convention collective et les droits de gestion qui lui sont reconnus donnaient ouverture à l'application du PIDV en cause en vertu de la loi, qu'il s'agissait du maintien du statu quo, et que rien n'obligeait l'employeur à discuter du contenu du programme ou à en négocier les modalités avec l'agent négociateur.

[45] Il semble de plus que chaque partie, ainsi qu'il ressort des dépositions de leurs témoins respectifs, avait ses propres présomptions ou interprétations concernant les dispositions de l'article 22 et ses obligations connexes. Il semble, bien que ce ne soit indiqué nulle part, que l'employeur estimait qu'il conservait le droit d'établir le contenu et les modalités du programme de départ volontaire exigé. Pour sa part, la SIPA était d'avis, à en juger par les dépositions de ses témoins concernant les communications du syndicat avec l'employeur, que le contenu et les dispositions du programme étaient assujettis à son accord et devaient faire l'objet de négociations, au besoin. Il ressort de la preuve que, lorsque des PDV ont été offerts, les circonstances ne donnaient pas ouverture à l'application des dispositions du *Code* relatives aux licenciements collectifs et que les obligations juridiques des parties n'ont nullement fait l'objet d'un examen et de discussions en profondeur car les relations entre les parties étaient fondées sur la communication et la bonne volonté plutôt que sur la provocation et l'antagonisme. Le libellé de la convention collective à proprement dire n'indique pas de quelle manière les modalités des PDV devaient être établies.

[46] Les procureurs de la SIPA ont fait valoir, en s'appuyant sur la preuve et les dispositions pertinentes, que l'employeur avait contrevenu à l'article 50 et à l'alinéa 94(1)a du *Code*. Ils ont demandé au Conseil de formuler des déclarations en ce sens. Ils demandaient de déclarer nuls tous les avis de PIDV et les avis connexes ultérieurs et d'en exiger le retrait, ainsi que d'ordonner à l'employeur de cesser d'offrir le PIDV en cause et de négocier plutôt les modalités d'un PDV acceptable avec l'agent négociateur.

[47] Comme on pouvait s'y attendre, après les dépositions des témoins de l'employeur, le procureur d'EACL a soutenu que les actions de l'employeur s'inscrivaient dans l'exercice des droits de la direction et cadraient avec les paramètres législatifs et les dispositions de la convention collective. Il a déclaré que

collective agreement. It was suggested that if the bargaining agent is not “in the field,” the employer might act in a manner not inconsistent with the collective agreement. In the context of the present lay-offs, it was suggested that article 22.03(d) requires the company to engage in a voluntary separation program concurrent with or prior to the group notice period required by the *Code* and that in the context of the legislative and collective agreement provisions it appears that the content of the program is in the employer’s discretion. Each change undertaken by the employer should be assessed from the perspective of whether the alteration to individual rights effected assumed a scope large enough to affect the collective rights set out in the collective agreement. Given the prior practices and the collective agreement, the employer asserts that the objected to VTIP was simply business as usual.

[48] This argument must be carefully assessed in the context of the present facts and of the authorities. It is important to consider the most directly relevant authorities, two of which were brought to the Board’s attention at the time of the argument of the present matter as being contradictory. In its decision in *Council of Atlantic Telecommunications Unions v. Aliant Telecom Inc.* (*Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161) a panel of the Board had decided that a selected retirement program offered directly to employees did not violate sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. In *Bell Canada v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada* (*Bell Canada*, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72) a separately constituted panel of the Board had found that a voluntary separation package offered directly to employees by the employer did violate the relevant sections of the *Code*.

[49] It is the case that the relevant authorities may be viewed as being contradictory. In the event the decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, was overturned on reconsideration and that in *Bell Canada*, *supra*, was affirmed (see *Aliant Telecom Inc.*, [2005] CIRB no. 310; and *Bell Canada*, [2005] CIRB no. 311). In the present circumstances, therefore, nothing turns upon the conflict between these authorities.

si l’agent négociateur n’était pas «de la partie», l’employeur pouvait prendre des mesures qui ne sont pas incompatibles avec la convention collective. Dans le contexte des mises à pied qui retiennent notre attention, il a affirmé que l’article 22.03d) obligeait la compagnie à offrir un programme de départ volontaire durant la période du préavis de licenciement collectif requis par le *Code*, ou avant, et que, compte tenu des dispositions législatives et de la convention collective, il lui apparaissait que l’établissement des modalités du programme était laissé à l’appréciation de l’employeur. Chaque restructuration entreprise par l’employeur devrait être appréciée du point de vue de la question de savoir si la modification des droits individuels porte atteinte aux droits collectifs reconnus par la convention collective. Compte tenu de la pratique en vigueur et de la convention collective, l’employeur soutient que le PIDV en cause cadrerait simplement avec le maintien du statu quo.

[48] Cet argument mérite un examen attentif compte tenu des faits de l’espèce et de la jurisprudence applicable. À cette fin, il convient de prendre en considération les sources juridiques les plus directement pertinentes, parmi lesquelles deux décisions ont été qualifiées de contradictoires lors des plaidoiries devant le Conseil. Dans l’affaire opposant le Conseil des télécommunications de l’Atlantique et Aliant Telecom Inc. (*Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161), un banc du Conseil a décidé qu’un programme de retraite sélective offert directement aux employés ne contrevenait pas aux dispositions des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Dans l’affaire opposant Bell Canada et le Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier (*Bell Canada*, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72), un autre banc du Conseil a statué qu’un programme de départ volontaire offert directement aux employés par l’employeur contrevenait aux dispositions pertinentes du *Code*.

[49] Il est vrai que les sources juridiques pertinentes peuvent être considérées comme contradictoires. Quoi qu’il en soit, la décision rendue dans l’affaire *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a été annulée à l’issue d’une demande de réexamen, et celle rendue dans l’affaire *Bell Canada*, précitée, a été confirmée (voir *Aliant Telecom Inc.*, [2005] CCRI n° 310; et *Bell Canada*, [2005] CCRI n° 311). Ainsi donc, dans les circonstances actuelles, la contradiction entre ces deux décisions n’a aucune incidence sur l’issue de l’affaire.

[50] Rather than viewing the matter as resolved by such authority, it is more useful to consider the actual circumstances of the parties in the light of applicable fundamental principles. The essence of the employer's case and its application appears to be that its right to decide upon the VTIP content had been determined by the provisions of the applicable collective agreement and its application in the light of previous practices. It is therefore useful to first consider whether the agreement provisions in place and questions relating to their application to the circumstances in question had been resolved by the agreement provisions or whether the practices which had developed had made clear how the relevant collective agreement provisions should be applied.

[51] With respect, such a contention does not appear sustainable upon the present facts. First of all, as previously noted, the wording of the collective agreement does not conclude the matter and the practices actually followed, considered in the applicable circumstances, do not demonstrate conclusively that the parties intended that they be applied in the manner suggested by the employer.

[52] It is apparent that article 22 cannot realistically be viewed as specifying and determining the content, timing and terms of the Voluntary Separation Program to be conducted, particularly given that the present circumstances were the first time that the relevant article as such was required by its terms to be applied to a group termination situation. The terms of the proposed VTIP itself as set out above if they are examined, may be seen to be far more detailed and to contain provisions which go far beyond those set in the relevant collective agreement article. Without the additional detail supplied by the employer unilaterally, which was initially provided only on February 19, 2002, it could not reasonably be argued that the relevant provisions of article 22 of the collective agreement could be given effect.

[53] Additionally, the scope of the proposed lay-offs must be considered in view of the employer's inference that the practice allowed it to determine VSP content. On the evidence, the only previous lay-offs of similar scope - so large as to potentially involve the application of the group termination of employment provisions of the *Code* - had occurred prior to the amendment of the collective agreement provisions in the 1985 version of the agreement to make express provision in article 22

[50] Au lieu de considérer que ces deux décisions mettent un terme à l'affaire, il est préférable d'examiner la situation actuelle des parties en appliquant les principes fondamentaux pertinents. En substance, la défense de l'employeur et son application semblent être que le droit qu'il s'attribue d'établir les modalités du PIDV lui est reconnu par la convention collective pertinente et son application, compte tenu des pratiques antérieures. Il convient dès lors d'examiner les dispositions de la convention collective en vigueur et de déterminer si elles permettent de trancher la question de leur application en l'espèce ou si les pratiques qui se sont établies au fil des années indiquent clairement comment ces dispositions devaient s'appliquer.

[51] À mon humble avis, cette prétention ne me semble pas défendable en l'espèce. Premièrement, comme il a été indiqué plus tôt, le libellé de la convention collective ne permet pas de répondre clairement à la question et les pratiques actuelles, compte tenu des circonstances pertinentes, n'établissent pas de manière concluante qu'il était dans l'intention des parties d'appliquer les dispositions de la manière décrite par l'employeur.

[52] Il est évident qu'on ne peut pas considérer, en théorie, que l'article 22 définit et détermine le contenu et les modalités du programme de départ volontaire et le moment où il doit être offert, étant donné que c'est la première fois, en l'espèce, que cette disposition s'appliquait expressément à un licenciement collectif. L'examen des modalités du PIDV proposé, reproduites ci-dessus, montre qu'elles sont beaucoup plus explicites et qu'elles contiennent des dispositions qui débordent largement le cadre de l'article pertinent de la convention collective. Sans les modalités supplémentaires prévues unilatéralement par l'employeur, lesquelles n'ont été communiquées, initialement que le 19 février 2002, il ne serait pas raisonnable d'avancer que les dispositions pertinentes de l'article 22 de la convention collective s'appliquaient.

[53] Au surplus, il convient de prendre en considération l'envergure des mises à pied projetées, compte tenu de l'argument de l'employeur selon lequel la pratique en vigueur l'autorisait à établir le contenu du PDV. Il se dégage de la preuve que les seuls licenciements antérieurs d'une aussi grande envergure - au point de nécessiter l'application possible des dispositions du *Code* relativement aux licenciements collectifs - sont survenus avant la modification de l'article 22 de la

for a VTIP to be introduced in the event of a group termination as defined in the *Code*. To the present, there have been no lay-offs under the actual provision in the collective agreement, which necessarily required a VSP, because lay-offs of the scope contemplated by the article had not, on the evidence, occurred. It would appear then, that even had there been no negotiations in less drastic circumstances, surrounding the development of such VSPs as were offered this would not have been conclusive. However, upon a consideration of the evidence, there were interchanges which amounted in substance to negotiations and the lack of controversy concerning the VSPs which did occur was more due to the fact that the parties easily agreed upon the program content, than upon an understanding that it could be unilaterally determined by AECL. It is not appropriate that a bargaining agent should see its rights to represent its members compromised because it adopts a flexible and cooperative bargaining style.

[54] A second consideration of relevance is the extent to which the “business as usual” or the argument that the bargaining agent was not “in the field” is sustained. The February 19, 2002, program itself recognizes that to be effective it must supercede or conflict with certain other applicable collective agreement provisions or at least the rights attendant upon them. An examination of the terms of article 22 which addresses the problem of lay-offs broadly and considers the use of VSPs in such a context, confirms this. The incentive package or program provided is to have the effect of terminating the employment rights provided in the relevant collective agreement as continued by section 50 of the *Code*. By its own terms, it is in lieu even of all normal termination compensation, as outlined in the applicable collective agreement. The proposed program, upon its own express terms, purports to amend the applicable collective agreement provisions including those of article 22. That is not “business as usual,” unless that phrase is given an over broad meaning. Given the obvious impact of the measures introduced upon the rights set out in article 22 and elsewhere in the collective agreement, the bargaining agent cannot reasonably be viewed as not “in the field.” It becomes important, therefore, to consider the applicable authorities which consider whether the effect of unilateral specification of additional detail by the employer to allow the introduction of an effective voluntary separation program, and the incident amendment of collective agreement provisions and

convention collective en vigueur en 1985 pour y incorporer une disposition obligeant explicitement l’employeur à offrir un PIDV en cas de licenciements collectifs au sens du *Code*. À ce jour, il n’y a eu aucune mise à pied en vertu de la disposition actuelle de la convention collective donnant ouverture à l’application d’un PDV parce que, selon la preuve, aucun licenciement de l’envergure de ceux envisagés par la disposition n’est survenu. Il semble donc que, même en l’absence de négociations dans les circonstances moins dramatiques de l’établissement des modalités des PDV antérieurs, cela n’aurait pas été concluant. Or, à l’examen de la preuve, on constate qu’il y a eu des échanges entre les parties équivalant en substance à des négociations et que l’absence de controverse au sujet des PDV tenait davantage au fait que les parties convenaient sans difficulté du contenu du programme qu’à une entente autorisant EACL à en établir unilatéralement les modalités. Il est inadmissible qu’un agent négociateur voie ses droits de représenter ses membres compromis parce qu’il adopte un style de négociation flexible et conciliant.

[54] Un autre point pertinent sur lequel il convient de se pencher est l’importance accordée à la notion de «maintien du statu quo» ou à l’argument selon lequel l’agent négociateur n’était pas «de la partie». Dans la description du programme proposé le 19 février 2002, il est indiqué que pour être efficace, le PIDV doit l’emporter sur d’autres dispositions applicables de la convention collective ou, à tout le moins les droits en découlant, ou les annuler. L’examen des dispositions de l’article 22, qui traite de façon générale du problème des mises à pied et envisage la mise en oeuvre de PDV dans ces cas-là, le confirme par ailleurs. Le forfait ou le programme incitatif proposé doit avoir pour effet de mettre un terme aux droits en matière d’emploi prévus dans la convention collective pertinente maintenue en vigueur par l’article 50 du *Code*. Selon les modalités établies, il remplace même toutes les indemnités généralement prévues par la convention collective applicable. Il est censé modifier la convention collective pertinente, y compris les dispositions de l’article 22. Cela ne cadre pas avec le «maintien du statu quo», à moins d’attribuer un sens exagérément général à cette expression. Compte tenu des conséquences manifestes du programme sur les droits reconnus par l’article 22 et d’autres dispositions de la convention collective, il ne serait pas raisonnable de considérer que l’agent négociateur n’est pas «de la partie». Il importe donc de prendre en considération les décisions pertinentes qui examinent si l’ajout unilatéral de conditions par l’employeur pour offrir un

related rights through direct negotiation with affected employees might be argued to be appropriate.

[55] The decision of the Supreme Court of Canada in *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, authoritatively considered the principles applicable to the employer's right to negotiate the terms and conditions of employment and other working conditions directly with employees. That decision indicated:

One of the fundamental principles we find in Quebec labour law, and one which it has in common with federal law and the law of the other provinces, is the monopoly that the union is granted over representation. This principle applies in respect of a defined group of employees or bargaining unit, in relation to a specific employer or company, at the end of a procedure of certification by an administrative tribunal or agency. Once certification is granted, it imposes significant obligations on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 *L.C.*). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 *L.C.*). For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 *L.C.*). (With respect to these mechanisms, see, for example: F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), at pp. 867-70; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4th ed. 1999), at p. 362.)

The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. Certification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. Because of its exclusive representation function, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees. In *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, at pp. 200-201, regarding the situation created by certification:

"Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and have selected a union as their representative, this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit . . . This legal position expresses the rationale of the Labour Code as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that

programme efficace de départ volontaire et la modification accessoire de la convention collective et des droits connexes résultant de négociations directes avec les employés peuvent être considérés comme justifiés.

[55] Dans l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, la Cour suprême du Canada énonce les principes régissant le droit de l'employeur de négocier les conditions d'emploi et d'autres conditions de travail directement avec les employés. La Cour y fait observer ce qui suit:

Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois - qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces - se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 *C.t.*). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur (art. 67 et 68 *C.t.*). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 *C.t.*). (Sur ces mécanismes, voir par exemple: F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R.P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4^e éd. 1999), p. 362.)

La mise en oeuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation:

«[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation [...] Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du Code du travail dans son ensemble, savoir que le

of all the others to provide a sufficient countervailing force to the employer so as to secure the best overall bargain for the group. ...”

(pages 227-229)

[56] While the obligation to negotiate following certification directly with the union and not with the individual employees might be abridged by clear agreement, or implied agreement and clear supporting practices, such abridgement, under the *Code*, occurs within a statutory scheme having as a fundamental principle the monopoly of the union over the representation of employees. The principle requiring that the terms and conditions of employment and issues respecting the working conditions of employees be negotiated with the bargaining agent, being so grounded in statute requires that an employer asserting that the collective agreement or supporting practices has removed its obligation to bargain with the union and empowered it to negotiate directly with individual employees, be able to support its position. In the case of the *Code*, section 94(1)(a) considered in its context and in view of authority, requires clear and compelling evidence that the collective agreement and supporting practices contemplate direct negotiations between the employer and individual employees. The evidence in the present case falls well short of such standard. Indeed, a consideration of the collective agreement provisions and of all of the evidence respecting the previous situations where voluntary separation programs were introduced, demonstrates that typically, matters of detail were the subject of discussion and interchange and that both the availability of such programs and their content were viewed as important terms and conditions of employment. Where, as here, to make the program effective, details had to be worked out and decided upon and negotiations with the union were required, where the collective agreement rights of employees had to be modified, and where there was a collective agreement obligation to introduce such a program, negotiations with the union where required.

[57] In refusing to undertake the negotiations in question with the bargaining agent, and negotiating directly with employees, the employer refused to recognize the rights of the union to bargain collectively on behalf of its members and interfered with the effective representation of employee members of the union, in violation of section 94(1)(a) of the *Code*. By

pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe...»

(pages 227-229)

[56] Si l'obligation de négocier directement avec le syndicat accrédité à titre d'agent négociateur et non pas avec les employés individuels peut être abolie par un accord exprès ou un accord implicite et des pratiques en vigueur irréfutables, en vertu du *Code*, cette abolition s'inscrit dans le cadre d'un régime législatif dont le principe fondamental est la représentation exclusive des employés par le syndicat. Le principe selon lequel les conditions d'emploi et les questions concernant les conditions de travail des employés doivent être négociées avec l'agent négociateur étant enchâssé dans la loi, l'employeur qui soutient que la convention collective ou les pratiques en vigueur le dispensent de négocier avec le syndicat et l'habilitent à négocier directement avec les employés individuels doit être capable de prouver ce qu'il avance. Dans le cas du *Code*, l'alinéa 94(1)a), apprécié dans son contexte en tenant compte de la jurisprudence pertinente, oblige l'employeur à prouver de manière claire et convaincante que la convention collective et les pratiques en vigueur l'autorisent à négocier directement avec les employés individuels. La preuve présentée en l'espèce est loin de satisfaire à ce critère. En fait, l'examen des dispositions de la convention collective et de l'ensemble des éléments de preuve concernant les circonstances dans lesquelles des programmes de départ volontaire ont été offerts dans le passé indiquent que les points de détail faisaient généralement l'objet de discussions et d'échanges et que la disponibilité et le contenu des programmes étaient considérés comme des conditions d'emploi importantes. Dans les cas où, comme en l'espèce, il était nécessaire, pour que le programme soit efficace, d'en définir et arrêter les modalités, de modifier les droits reconnus aux employés par la convention collective et d'offrir un tel programme en vertu des dispositions d'une convention collective, l'employeur était nécessairement obligé de négocier avec le syndicat.

[57] En refusant d'entamer des négociations avec l'agent négociateur, et en négociant directement avec les employés, l'employeur a refusé de reconnaître les droits du syndicat de négocier collectivement pour le compte de ses membres et est intervenu dans la représentation proprement dite des membres du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. En

refusing to meet with bargaining agent representatives and bargain in good faith respecting the content of the voluntary separation program, the employer also violated the provisions of section 50(b) of the *Code*. The violation of section 50(b) occurred because during the freeze period imposed by the *Code*, the employer may not unilaterally alter the terms and conditions of employment. Although, technically, it may be argued that section 50(a) was not violated, because the bargaining agent was seeking to retroactively negotiate the terms of an expired collective agreement, this is of little practical importance in view of the violation of section 50(b).

[58] In the circumstances, the Board hereby declares that the relevant *Code* sections have been violated. Also, as requested, the notices and agreements respecting the VTIP program including the agreements with individual employees shall become voidable and subject to negotiations between the employer and bargaining agent. The agreements will become voidable and not be voided because considering the time elapsed and in the interest of those directly affected careful attention to their circumstances and details is required. The employer, by its representatives, is ordered to meet forthwith with representatives of the SPEA to seek its consent to the alteration of the terms and conditions of their employment sought to be effected by the VTIP introduced on February 19, 2002. In respect to the violation of section 94(1)(a) of the *Code*, the employer is ordered to cease and desist from interfering with the administration of the SPEA by directly negotiating relevant terms and conditions of employment with individual employees without the express consent of the union. A formal order if necessary will follow.

CASES CITED

Aliant Telecom Inc., [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161

Aliant Telecom Inc., [2005] CIRB no. 310

Bell Canada, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72

Bell Canada, [2005] CIRB no. 311

Noël v. Société d'énergie de la Baie James, [2001] 2 S.C.R. 207

refusant de rencontrer les représentants de l'agent négociateur et de négocier de bonne foi le contenu du programme de départ volontaire, l'employeur a également contrevenu aux dispositions de l'alinéa 50b) du *Code*. La violation de cette disposition tient au fait que durant le gel imposé par le *Code*, l'employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement les conditions d'emploi des employés. Bien qu'on puisse dire, en théorie, que l'employeur n'a pas contrevenu à l'alinéa 50a) étant donné que l'agent négociateur cherchait à négocier rétroactivement les dispositions d'une convention collective expirée, ce point ne revêt guère d'importance dans les faits au vu de la violation de l'alinéa 50b).

[58] Dans ces conditions, le Conseil déclare par la présente que l'employeur a contrevenu aux dispositions pertinentes du *Code*. De plus, conformément à la demande du syndicat, les avis et accords relatifs au PIDV, y compris les accords avec les employés individuels, deviennent susceptibles d'annulation et matière à négociation entre l'employeur et l'agent négociateur. Les accords deviennent susceptibles d'annulation plutôt que d'être déclarés nuls car en raison du laps de temps qui s'est écoulé et de l'intérêt des employés directement touchés, un examen attentif des circonstances et des détails de ces accords s'impose. Il est donc ordonné à l'employeur, par le biais de ses représentants, de rencontrer immédiatement les représentants de la SIPA en vue d'en arriver à un accord sur la modification des conditions d'emploi résultant du PIDV offert le 19 février 2002. Concernant la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, il est ordonné à l'employeur de cesser d'intervenir dans l'administration de la SIPA en négociant directement les conditions d'emploi avec les employés individuels sans l'accord exprès du syndicat. Une ordonnance officielle sera rendue au besoin.

AFFAIRES CITÉES

Aliant Telecom Inc., [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161

Aliant Telecom Inc., [2005] CCRI n° 310

Bell Canada, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72

Bell Canada, [2005] CCRI n° 311

Noël c. Société d'énergie de la Baie James, [2001] 2 R.C.S. 207

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 50(a), 50(b); 94(1)(a)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 50a), 50b); 94(1)a)