

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 7-05

**Reasons for decision**

**Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,**  
*complainant,*  
*and*  
**Expertech Network Installation Inc.,**  
*respondent.*

CITED AS: Expertech Network Installation Inc.

Board File: 24695-C

Decision no. 337  
September 27, 2005

Complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unfair labour practice - Interference - Early retirement plan - Interpretation of collective agreement - Interpretation of section 98(3) - Deferral to arbitration - Telecommunications industry - The union alleges violation of sections 94(1)(a) and 50(a) of the *Code* by the employer - The fundamental issue in this case is whether the employer is obliged to provide an early retirement plan to the union's members - The union alleges that the employer failed to honour its commitments regarding the plan, made in the last round of bargaining, and interfered with the union's representation of its membership, which resulted in a perception that the union's ability to properly represent its members was diminished - The union argues that the early retirement plan constitutes a change to the pension plan - The employer submits, among other things, that the issue raised by the union is arbitrable and falls squarely within the jurisdiction of the arbitrator - The panel reviewed the rationale behind section 98(3) of the *Code* and the factors developed by the Board to be considered when deciding whether to refer a complaint to arbitration - Section 57(1) of the *Code* requires that every collective agreement contain a provision for final and binding settlement by arbitration - Section 60(1)(b) gives arbitrators the power to decide whether a matter referred to them is arbitrable or not - This unfair labour practice complaint was filed with the Board approximately one year and a half after the signing of the two collective agreements - At issue in this case is

**Motifs de décision**

**Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,**  
*plaignant,*  
*et*  
**Expertech Bâtitseur de réseaux Inc.,**  
*intimée.*

CITÉ: Expertech Bâtitseur de réseaux Inc.

Dossier du Conseil: 24695-C

Décision n° 337  
le 27 septembre 2005

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Pratique déloyale de travail - Ingérence - Régime de retraite anticipée - Interprétation de la convention collective - Interprétation du paragraphe 98(3) - Renvoi à l'arbitrage - Secteur des télécommunications - Le syndicat allègue qu'il y a eu violation des alinéas 94(1)a) et 50a) du *Code* par l'employeur - En l'espèce, la question fondamentale consiste à déterminer si l'employeur est tenu d'offrir un régime de retraite anticipée aux membres du syndicat - Le syndicat allègue que l'employeur n'a pas respecté ses engagements pris au cours de la dernière série de négociations concernant le régime, et qu'il a nui à la représentation, par le syndicat, de ses membres, ce qui a engendré une perception selon laquelle la capacité du syndicat de bien représenter ses membres était diminuée - Le syndicat fait valoir que le régime de retraite anticipée représente un changement au régime de retraite - L'employeur soutient notamment que la question soulevée par le syndicat est susceptible d'arbitrage et relève nettement de la compétence d'un arbitre - Le banc s'est penché sur la raison d'être du paragraphe 98(3) du *Code* et sur les critères élaborés par le Conseil qui doivent être pris en compte pour déterminer s'il convient de renvoyer une plainte à l'arbitrage - Le paragraphe 57(1) du *Code* exige que toute convention collective renferme une clause prévoyant le règlement définitif et obligatoire au moyen de l'arbitrage - L'alinéa 60(1)b) confère aux arbitres le pouvoir de décider si une question qui leur est renvoyée

the entitlement of the union's members to an early retirement plan - This issue cannot be resolved without a comprehensive review of the collective agreements - Interpreting the relevant portions of those agreements falls squarely within the jurisdiction of an arbitrator - The Board is of the view that the essential character of the dispute concerns the application and interpretation of the collective agreements - In order to determine whether the union's members are entitled to the early retirement plan, one must interpret the provisions of the two collective agreements - This determination lies at the heart of the present dispute - The Board does not consider it appropriate to engage in such an exercise given the nature of the issue raised, the circumstances surrounding this complaint and the fact that grievances have been filed that deal with this issue - The Board refuses, pursuant to section 98(3) of the *Code*, to determine the unfair labour practice complaint - The complaint is dismissed.

Dissent - Deferral to arbitration - Unfair labour practice - Interference - Duty to bargain in good faith - Interpretation of collective agreement - The dissenting member contends that the substantive issues at stake are the alleged breaches of the *Code* and, if such is the case, these are questions the Board should decide even if this requires the Board to interpret the parties' collective agreements - She considers the fundamental issues raised in the complaint are whether (1) the employer contravened section 50(a) by misleading the union during collective bargaining; and (2) the employer's actions or conduct undermined the union's credibility in the eyes of its members contrary to section 94(1)(a) of the *Code* - Accordingly, the dissenting member would hear the merits of the complaint before deciding whether the issues raised are more properly dealt with by arbitration - Alternatively, she would suspend consideration of the complaint under 16(1.1) of the *Code* until arbitration is completed - The dissenting member submits the latter approach should accommodate any concern that arbitration is the preferable forum to interpret the collective agreement and, at the same time, ensure the Board retains jurisdiction to deal with the complaint in the event the

peut faire l'objet d'un arbitrage ou non - La présente plainte de pratique déloyale de travail a été déposée auprès du Conseil environ un an et demi après la signature des deux conventions collectives - Le litige en l'espèce porte sur le droit des membres du syndicat à un régime de retraite anticipée - Il est impossible de régler ce litige sans procéder à une étude exhaustive des conventions collectives - L'interprétation des clauses pertinentes de ces conventions relève clairement de la compétence d'un arbitre - Le Conseil estime que l'essence de ce différend réside dans l'application et dans l'interprétation des conventions collectives - Pour décider si les membres du syndicat ont droit au régime de retraite anticipée, il faut interpréter les dispositions des deux conventions collectives - Cette décision est au coeur du présent différend - Le Conseil considère qu'il ne convient pas de se livrer à un tel exercice compte tenu de la nature de la question soulevée, des circonstances entourant la présente plainte et du fait que des griefs portant sur cette question ont été présentés - Le Conseil refuse, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, de trancher la plainte de pratique déloyale de travail - La plainte est rejetée.

Dissidence - Renvoi à l'arbitrage - Pratique déloyale de travail - Ingérence - Obligation de négocier de bonne foi - Interprétation de la convention collective - La membre dissidente soutient que les questions de fond en jeu portent sur les prétendues infractions aux dispositions du *Code* et, si tel est le cas, estime qu'il s'agit de questions que le Conseil devrait trancher même si cela l'oblige à interpréter les dispositions des conventions collectives conclues par les parties - Elle est d'avis que les questions fondamentales soulevées dans la plainte sont les suivantes: 1) Est-ce que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 50a) en trompant le syndicat pendant la négociation collective? 2) Les gestes ou la conduite de l'employeur ont-ils miné la crédibilité du syndicat aux yeux de ses membres, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*? Par conséquent, la membre dissidente entendrait la plainte sur le fond avant de décider si les questions soulevées seraient mieux réglées à l'arbitrage - Subsidièrement, elle reporterait à plus tard la décision quant à la plainte en vertu de l'alinéa 16(1.1) du *Code* jusqu'à ce que l'arbitrage soit terminé - La membre dissidente soutient que cette proposition permettrait d'atténuer les préoccupations selon lesquelles l'arbitrage est la tribune

issues raised cannot be fully addressed or remedied through arbitration.

que l'on doit privilégier pour interpréter les dispositions de la convention collective, tout en assurant au Conseil de conserver sa compétence à trancher la plainte dans l'éventualité où les questions soulevées ne peuvent être tout à fait réglées ni faire l'objet de redressement dans le cadre de l'arbitrage.

The Board was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Mr. Alan D. Levy, Members.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente, de M<sup>me</sup> Laraine C. Singler et de M. Alan D. Levy, Membres.

### **Counsel of Record**

Mr. Micheil M. Russell, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;  
Mr. David M. Chondon, for Expertech Network Installation Inc.

### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> Micheil M. Russell, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;  
M<sup>e</sup> David M. Chondon, pour Expertech Bâisseur de réseaux Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente.

### **I - The Complaint**

[1] This is a complaint of unfair labour practice filed on November 9, 2004, pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the CEP or the union), alleging violation of sections 94(1)(a) and 50(a) of the *Code* by the employer, Expertech Network Installation Inc. (Expertech or the company). The fundamental issue in this case is whether Expertech is obliged to provide an early retirement plan to the CEP's members.

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 9 novembre 2004 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat), qui allègue qu'il y a eu violation des alinéas 94(1)a) et 50a) du *Code* par l'employeur, Expertech Bâisseur de réseaux Inc. (Expertech ou la société). En l'espèce, la question fondamentale consiste à déterminer si Expertech est tenue d'offrir un régime de retraite anticipée aux membres du SCEP.

[2] The CEP is alleging that Expertech failed to honour its commitments regarding the plan, made in the last round of bargaining, and interfered with the CEP's representation of its membership, which resulted in a perception that the union's ability to properly represent its members was diminished.

[2] Le SCEP allègue qu'Expertech n'a pas respecté ses engagements, pris au cours de la dernière série de négociations concernant le régime, et qu'elle a nui à la représentation, par le SCEP, de ses membres, ce qui a engendré une perception selon laquelle la capacité du syndicat de bien représenter ses membres était diminuée.

### **II - The Facts**

[3] The CEP is party to two collective agreements with Expertech. The first collective agreement covers Craft and Services Employees, and the second collective agreement covers Clerical and Associated Employees.

### **II - Les faits**

[3] Le SCEP est partie à deux conventions collectives conclues avec Expertech. La première couvre le personnel de métier et les préposés au service, et la deuxième, les employés de bureau et exerçant des fonctions connexes.

[4] The creation of Expertech dates back to approximately April 1996 when Bell Canada established a new company, under the name of Expertech, for its divisions that had previously been responsible for central office equipment installations and outside plant construction.

[5] The CEP entered into its first collective agreement for Craft and Services Employees with Expertech effective November 22, 1998, and it remained in force up to November 30, 2001. Article 25.03 of the collective agreement specified that the company shall maintain the pension plan for the duration of the agreement. Article 25.03 stated as follows:

25.03 The Company shall maintain for the duration of this Agreement, insofar as it applies to employees covered by this Agreement, the program of benefits provided under the following Plans:

- the Pension Plan
- the Income Protection Program
- the Transition Benefit Plan
- the Comprehensive Medical Expense Plan
- the Vision Care Plan
- the Dental Plan

This undertaking applies to these Plans as they exist at the date of signing of this Agreement, as well as to any improvements made to them during the term of this Agreement and applicable to the employees covered by this Agreement.

[6] The pension plan referred to in the collective agreement is the Bell Canada pension plan, in which Expertech is participating.

[7] Prior to the expiry of the collective agreement, Expertech acquired parts of the businesses of Télébec and Nortel Networks, formerly Northern Telecom. As a consequence of this acquisition, the Board issued a decision on July 5, 2002 (*Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124), and reviewed the bargaining units at Expertech, pursuant to section 45 of the *Code*. The Board determined that there should be two bargaining units at Expertech and that the CEP would continue to be the bargaining agent since it represented a significant majority of the employees in the two units.

[8] Subsequent to the July 5, 2002, decision of the Board, the CEP and Expertech met to commence bargaining for the renewal of the collective agreements.

[4] La création d'Expertech remonte à avril 1996 environ, quand Bell Canada a constitué une nouvelle société, appelée Expertech, pour ses divisions qui étaient auparavant responsables de l'installation de l'équipement du bureau central et de la construction de l'usine externe.

[5] Le SCEP a conclu avec Expertech sa première convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service, en vigueur du 22 novembre 1998 au 30 novembre 2001. La clause 25.03 de la convention collective précisait que la société doit conserver le régime de retraite pendant la durée de la convention. La clause 25.03 prévoyait ce qui suit:

25.03 La Compagnie maintiendra pour la durée de la présente convention, dans la mesure où il s'applique aux employés visés par la présente convention, le programme d'avantages sociaux offert aux termes des régimes suivants:

- le Régime de retraite
- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'indemnités de transition
- le Régime de remboursement des frais médicaux
- le Régime de remboursement des frais d'optique
- le Régime de remboursement des frais dentaires

Cet engagement touche ces Régimes tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, de même que toute amélioration applicable aux employés visés par ladite convention et apportée à ces Régimes pendant la durée de celle-ci.

(traduction)

[6] Le régime de retraite dont il est fait mention dans la convention collective est le régime de retraite de Bell Canada, auquel Expertech participe.

[7] Avant l'expiration de la convention collective, Expertech a acquis des parts des entreprises de Télébec et de Nortel Networks, société qui s'appelait auparavant Northern Telecom. Par suite de cette acquisition, le Conseil a rendu une décision le 5 juillet 2002 (*Expertech Bâtitteur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124), et a revu les unités de négociation chez Expertech, conformément à l'article 45 du *Code*. Le Conseil a établi qu'il devait y avoir deux unités de négociation chez Expertech et que le SCEP demeurait l'agent négociateur, car il représentait une majorité importante des employés des deux unités.

[8] Après la décision rendue par le Conseil le 5 juillet 2002, les représentants du SCEP et d'Expertech se sont rencontrés pour commencer à négocier le

On April 15, 2003, Expertech presented a Final Offer of Settlement for both the Craft and Services Employees and the Clerical and Associated Employees bargaining units. That final offer referred to the pension plan in the following fashion:

#### 4. Pension Plan

a. The Company agrees that any changes to the Pension Plan which would apply to Bell Canada employees represented by the CEP and that would occur during the life of this Collective Agreement, shall be reviewed by Expertech with representatives of the CEP and apply to eligible employees of Expertech represented by the CEP, subject to ratification by Expertech employees.

[9] The Final Offer of Settlement was subsequently ratified by employees in both bargaining units. The renewal collective agreements were effective May 9, 2003, and remain in force until November 30, 2006.

[10] Article 25.03 of the Craft and Services Employees collective agreement mentioned above was not amended, neither were articles 25.03 and 25.04 of the Clerical and Associated Employees collective agreement. They state as follows:

25.03 The Company shall maintain the level of benefits provided to the employees in this Agreement under the following Plans:

- the Pension Plan
- the Income Protection Program
- the Transition Benefit Plan
- the Basic Group Life Insurance Plan
- the Comprehensive Medical Expense Plan
- the Vision Care Plan
- the Dental Plan
- the Business Travel Insurance Plan

25.04 Any changes to benefits will be reviewed with the Union and shall be subject to agreement between the parties.

[11] Given that Bell Canada's pension plan applies to the CEP's members at Expertech, the root of this dispute can be traced back to the time when the CEP and Bell Canada (not Expertech) negotiated the renewal

renouvellement des conventions collectives. Le 15 avril 2003, Expertech a présenté une offre définitive de règlement à l'égard des unités de négociation tant du personnel de métier et préposés au service que des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes. Cette offre définitive faisait référence au régime de retraite de la façon suivante:

#### 4. Régime de retraite

a. La Compagnie consent à ce que tout changement apporté au Régime de retraite qui s'appliquerait aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP et qui surviendrait pendant la durée d'application de la présente convention collective soit revu par Expertech avec les représentants du SCEP et s'applique aux employés admissibles d'Expertech qui sont représentés par le SCEP, sous réserve de la ratification par les employés d'Expertech.

(traduction)

[9] L'offre définitive de règlement a ultérieurement été ratifiée par les employés des deux unités de négociation. Les nouvelles conventions collectives ont pris effet le 9 mai 2003 et demeurent en vigueur jusqu'au 30 novembre 2006.

[10] La clause 25.03 de la convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service mentionnée précédemment n'a pas été modifiée, les clauses 25.03 et 25.04 de la convention collective des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes n'ont pas été modifiées non plus. Elles prévoient ce qui suit:

25.03 La Compagnie maintiendra le niveau d'avantages sociaux offert aux employés visés par la présente convention aux termes des Régimes suivants:

- le Régime de retraite
- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'indemnités de transition
- le Régime d'assurance-vie collective de base
- le Régime de remboursement des frais médicaux
- le Régime de remboursement des frais d'optique
- le Régime de remboursement des frais dentaires
- le Régime d'assurance pour voyages d'affaires à l'extérieur du pays

25.04 Tous les changements aux avantages sociaux seront revus avec le Syndicat et doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

(traduction)

[11] Compte tenu du fait que le régime de retraite de Bell Canada s'applique aux membres du SCEP chez Expertech, les racines de ce conflit remontent à l'époque des négociations entre le SCEP et Bell Canada

of a collective agreement for the Craft and Services employees bargaining unit at Bell Canada. During those negotiations, an issue arose that required an amendment to the Bell Canada pension plan - the introduction of an early retirement plan. According to the CEP, Bell Canada had indicated during bargaining that the early retirement plan was funded by the pension plan. The introduction of the early retirement plan at Bell Canada therefore required changes to the existing Bell Canada pension plan.

[12] Following those negotiations, Bell Canada and the CEP signed a Memorandum of Agreement on August 19, 2004. This Memorandum of Agreement provides, among other things, that changes to the pension plan resulting from the renewal of the Craft and Services employees collective agreement would also apply to the Operator Services employees at Bell Canada.

### III - The Issue

[13] The CEP is of the view that the early retirement plan constituted a change to the pension plan and was therefore applicable to employees at Expertech.

[14] The CEP requested meetings with Expertech in accordance with article 4(a) of the Expertech Final Offer of Settlement in order to review the impact of the CEP's settlement with Bell Canada. After several inquiries by the CEP, Expertech confirmed its position with the CEP's representatives that it did not believe Bell Canada's introduction of an early retirement plan triggered any obligation for Expertech. Further, Expertech's representative advised the union that Expertech was in a different situation than Bell Canada with respect to workforce needs and available funding for an early retirement program.

[15] Expertech also submits that the introduction by Bell Canada of an early retirement plan for its employees is not relevant to any commitment made by Expertech during bargaining.

(et non Expertech) sur le renouvellement d'une convention collective pour l'unité de négociation du personnel de métier et préposés au service chez Bell Canada. Au cours de ces négociations a été soulevée une question qui nécessitait une modification du régime de retraite de Bell Canada, soit l'instauration d'un régime de retraite anticipée. D'après le SCEP, Bell Canada avait indiqué au cours des négociations que le régime de retraite anticipée était financé par le régime de retraite. L'instauration du régime de retraite anticipée chez Bell Canada nécessitait donc des changements au régime de retraite qui était alors en vigueur chez Bell Canada.

[12] Après ces négociations, Bell Canada et le SCEP ont signé un protocole d'entente le 19 août 2004. Ce protocole d'entente prévoit notamment que les modifications au régime de retraite qui découlent du renouvellement de la convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service s'appliqueraient également aux employés du service des téléphonistes de Bell Canada.

### III - La question en litige

[13] Le SCEP est d'avis que le régime de retraite anticipée représentait un changement au régime de retraite et s'appliquait par conséquent aux employés d'Expertech.

[14] Le SCEP a demandé des rencontres avec Expertech conformément à la clause 4a) de l'offre définitive de règlement d'Expertech pour revoir l'impact du règlement du SCEP avec Bell Canada. Après plusieurs demandes de la part du SCEP, Expertech a confirmé sa position auprès des représentants du SCEP, position selon laquelle elle ne croyait pas que l'instauration par Bell Canada d'un régime de retraite anticipée ait déclenché quelque obligation que ce soit pour Expertech. De plus, le représentant d'Expertech a informé le syndicat qu'Expertech se trouvait dans une situation différente de celle de Bell Canada en ce qui concerne les besoins en main-d'oeuvre et les fonds accessibles qui peuvent être consacrés à un programme de retraite anticipée.

[15] Expertech soutient en outre que la mise en place par Bell Canada d'un régime de retraite anticipée à l'intention de ses employés ne s'applique pas de manière pertinente aux engagements pris par Expertech au cours de la négociation.

[16] Regarding article 4(a) of the company's Final Offer of Settlement mentioned above, Expertech submits that the commitment in the final offer to review with the CEP's representatives "any changes to the Pension Plan which would apply to Bell Canada employees represented by the CEP" must be interpreted based on the negotiating history. In this regard, negotiations regarding the pension plan dealt only with improvements to the pension formula/levels, indexing and related benefits as well as the issue regarding possible movement to a defined contribution plan. At no time, Expertech submits, did those negotiations regarding the pension plan include or intend to cover discussions about an early retirement program.

#### A - Preliminary Objections

[17] Expertech raised several preliminary objections to this complaint. Expertech believes that the issue raised by the CEP is arbitrable and falls squarely within the jurisdiction of an arbitrator. Expertech submits that it should not be required to participate in multiple proceedings involving the same subject matter since it has already received approximately 40 grievances dealing with this issue along with the two policy grievances submitted by the CEP.

[18] Expertech states that the union seeks to rely on provisions in the respective collective agreements as well as Expertech's final offer during collective bargaining in support of this complaint. The relief being sought in both this complaint and the grievance procedure is essentially the same. Expertech relies on *Canadian Museum of Civilization Corporation* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRB no. 1181); and *Guy Paul Bordeleau et al.*, [2001] CIRB no. 142 and requests that the Board exercise its discretion and defer this complaint to the grievance/arbitration process. The CEP takes a reverse position and submits that the "essential character" of this dispute goes beyond the application, interpretation, administration or alleged violation of the collective agreement and raises important matters of public policy under the *Code*.

[19] Expertech also takes the position that this complaint fails to disclose a prima facie case of a

[16] En ce qui concerne la clause 4a) de l'offre définitive de règlement de la société mentionnée précédemment, Expertech soutient que l'engagement, pris dans l'offre définitive, de passer en revue avec les représentants du SCEP «tout changement apporté au régime de retraite qui s'appliquerait aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP» (traduction), doit être interprété en fonction de l'historique des négociations. À cet égard, les négociations concernant le régime de retraite traitaient uniquement des améliorations aux méthodes/niveaux de calcul de la rente, de l'indexation et des avantages connexes, ainsi que de la question touchant le passage possible à un régime de retraite à cotisations déterminées. Au dire des représentants d'Expertech, ces négociations relatives au régime de retraite n'ont jamais englobé ou n'ont jamais été censées couvrir les discussions au sujet d'un programme de retraite anticipée.

#### A - Objections préliminaires

[17] Expertech a soulevé plusieurs objections préliminaires à la présente plainte. Expertech croit que la question soulevée par le SCEP est susceptible d'arbitrage et relève nettement de la compétence d'un arbitre. Expertech fait valoir qu'elle ne devrait pas être tenue de participer à des procédures multiples sur le même sujet, car elle a déjà reçu environ 40 griefs traitant de cette question ainsi que deux griefs de principe soumis par le SCEP.

[18] Expertech affirme que le syndicat cherche à invoquer les dispositions des conventions collectives respectives et l'offre définitive d'Expertech pendant la négociation collective au soutien de la présente plainte. Le redressement demandé à la fois dans la présente plainte et dans la procédure de règlement des griefs est essentiellement le même. Expertech invoque les décisions *Corporation du Musée canadien des civilisations* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181); et *Guy Paul Bordeleau et autre*, [2001] CCRI n° 142, et demande que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et renvoie cette plainte au processus de règlement des griefs/d'arbitrage. Le SCEP adopte une position opposée et soutient que l'«essence» de ce conflit va au-delà de l'application, de l'interprétation ou de la prétendue violation de la convention collective et soulève d'importantes questions d'ordre public en vertu du *Code*.

[19] Expertech fait également valoir que cette plainte n'établit aucune preuve à première vue d'une violation

violation of either section 50 or section 94(1)(a) of the *Code* and, therefore, ought to be dismissed. In support of its argument, Expertech relies on *Denis Wilson* [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150; and *TELUS Communications Inc.*, [2003] CIRB no. 222.

[20] The CEP takes the position that the preliminary matters raised by Expertech are without merit, and that it is appropriate for the Board to enquire into the present complaint.

[21] The CEP opposes Expertech's request that the Board defer this matter to the grievance and arbitration process. The CEP argues that this complaint extends beyond the collective agreement as it relates to the relationship between Expertech and Bell Canada and may give rise to remedial issues that go beyond the jurisdiction of an arbitrator. The CEP does not agree with Expertech regarding the assessment that the Board has the same remedial limitations as an arbitrator.

[22] In response to Expertech's assertion that it should not have to participate in multiple proceedings on the same topic, the CEP states that it would not require Expertech to litigate simultaneously in multiple proceedings but would consider putting the grievances into abeyance once the grievance procedure is completed, pending the disposition of the present complaint before the Board.

[23] The CEP requests, among other things, an order that Expertech comply with the *Code*, and, in particular, that it fulfill its collective bargaining obligations and offer its employees the early retirement plan forthwith.

#### **IV - The Relevant Provisions of the *Code* and Applicable Jurisprudence**

[24] In order to determine the question as to whether it ought to exercise its discretion under section 98(3) of the *Code*, this panel will review the rationale behind section 98(3) of the *Code* and the factors developed by the Board to be considered when deciding whether to refer a complaint to arbitration. Against this background, the panel will consider *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929.

[25] The *Code* authorizes the Board to defer unfair labour practice complaints to arbitration. Section 98(3) of the *Code* reads as follows:

soit de l'article 50 soit de l'alinéa 94(1)a) du *Code* et, par conséquent, qu'elle devrait être rejetée. À l'appui de cet argument, Expertech invoque *Denis Wilson*, [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150; et *TELUS Communications Inc.*, [2003] CCRI n° 222.

[20] Le SCEP fait valoir que les questions préliminaires soulevées par Expertech sont sans fondement et qu'il convient, pour le Conseil, d'examiner la présente plainte.

[21] Le SCEP s'oppose à la demande d'Expertech que le Conseil renvoie cette affaire au processus de règlement des griefs/d'arbitrage. Le SCEP allègue que cette plainte va au-delà de la convention collective, car elle touche le lien entre Expertech et Bell Canada et peut donner lieu à des mesures de redressement qui excèdent la compétence d'un arbitre. Le SCEP n'est pas d'accord avec Expertech en ce qui concerne l'analyse selon laquelle le Conseil est assujéti, en matière de redressement, aux mêmes limites qu'un arbitre.

[22] En réponse à l'argument d'Expertech selon lequel elle ne devrait pas avoir à participer à des procédures multiples sur le même sujet, le SCEP soutient qu'il n'exigerait pas qu'Expertech soit simultanément partie à des procédures multiples, mais qu'il envisagerait de mettre les griefs en suspens une fois la procédure de règlement des griefs terminée, en attendant que la présente plainte soit tranchée devant le Conseil.

[23] Le SCEP demande notamment une ordonnance enjoignant à Expertech de se conformer au *Code* et, en particulier, de s'acquitter de ses obligations en matière de négociation collective et d'offrir sans délai à ses employés le régime de retraite anticipée.

#### **IV - Les dispositions pertinentes du *Code* et la jurisprudence applicable**

[24] Pour statuer sur la question d'exercer ou non son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, le présent banc doit se pencher sur la raison d'être du paragraphe 98(3) du *Code* et sur les critères élaborés par le Conseil qui doivent être pris en compte pour déterminer s'il convient de renvoyer une plainte à l'arbitrage. Dans ce contexte, le banc prendra en considération l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

[25] Le *Code* autorise le Conseil à renvoyer les plaintes de pratique déloyale de travail à l'arbitrage. Le paragraphe 98(3) du *Code* prévoit que:

98.(3) The Board may refuse to determine any complaint made pursuant to section 97 in respect of a matter that, in the opinion of the Board, could be referred by the complainant pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[26] Section 57(1) of the *Code* requires that every collective agreement contain a provision for final and binding settlement by arbitration. Section 60(1)(b) gives arbitrators the power to decide whether a matter referred to them is arbitrable or not. These provisions state:

57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

...

60.(1) An arbitrator or arbitration board has

....

(b) power to determine any question as to whether a matter referred to the arbitrator or arbitration board is arbitrable.

[27] In *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97), the CLRB enumerated five principles governing the exercise of its discretion pursuant to section 98(3) of the *Code*. The principles may be summarized as follows:

- (1) Is there a collective agreement?
- (2) Is there a concrete provision concerning anti-union discrimination, which may allow recourse to the grievance procedure and ultimately, to arbitration?
- (3) What is the actual text outlining the grievance procedure, the universality of its application to employees and the possibility of filing a grievance in the event of an alleged violation of an anti-discrimination clause of this nature?
- (4) What is the connection that exists between the grievance procedure and the arbitration procedure itself, that is, the possibility of a given grievance being referred to arbitration?
- (5) What is the jurisdiction of the arbitrator and the arbitration tribunal? Some collective agreements limit

98.(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

[26] Le paragraphe 57(1) du *Code* exige que toute convention collective renferme une clause prévoyant le règlement définitif et obligatoire au moyen de l'arbitrage. L'alinéa 60(1)b) confère aux arbitres le pouvoir de décider si une question qui leur est renvoyée peut faire l'objet d'un arbitrage ou non. Ces dispositions prévoient ce qui suit:

57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

...

60.(1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:

....

b) celui de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage.

[27] Dans l'affaire *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97), le CCRT a énuméré cinq principes régissant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*. Les principes peuvent être résumés de la façon suivante:

- 1) Existe-t-il une convention collective?
- 2) Existe-t-il une disposition concrète concernant la discrimination antisyndicale, disposition qui par ailleurs peut permettre le recours à la procédure de règlement des griefs et éventuellement à l'arbitrage?
- 3) Quel est le texte même de la procédure de règlement des griefs et son universalité d'application à tous les employés et la possibilité de présenter un grief en cas de prétendue violation d'une clause de discrimination de cet ordre?
- 4) Quel lien existe-t-il entre la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage lui-même: c'est-à-dire la capacité pour un grief donné d'être renvoyé à l'arbitrage?
- 5) Quelle est la compétence de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage? Certaines conventions collectives

this jurisdiction or the powers of the arbitrator or the arbitration tribunal in granting remedies or redress.

[28] The Board's past practice, in light of these principles, was rarely to defer matters to arbitration. However, as the jurisprudence will attest, the Board has moved away from this approach in more recent decisions.

[29] The Board's practice of not deferring to arbitration was reviewed in *Canada Post Corporation* (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729). In that case, the Board decided to reassess its practice with respect to section 98(3) of the *Code*:

... Applying the five-step criterion from *Bell Canada*, the Board is almost obligated to hear all such complaints. In the respectful opinion of this panel of the Board, this should not be so. We think perhaps the time has come for the Board to take another look at its practice vis-à-vis section 98(3) and lean towards giving more priority to the private dispute resolution mechanisms that are mandatory in each collective agreement under the *Code*. ...

(page 215)

[30] In 1996, the Board, in *Canadian Museum of Civilization Corporation, supra*, took the view that if a collective bargaining regime is in place, the Board should only deal with complaints where circumstances are such that they go beyond the scope of the collective agreement or where matters of public policy under the *Code* are at stake.

[31] In that same decision, the Board undertook a careful analysis of *Weber v. Ontario Hydro, supra*, and *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967. In those two cases, the Supreme Court of Canada addressed the issue of overlapping and concurrent jurisdiction between courts and arbitrators acting under collective agreements. The Court phrased the test to determine whether an arbitrator has jurisdiction in the following manner:

... The issue is not whether the **action**, defined legally, is independent of the collective agreement, but rather whether the **dispute** is one "arising under [the] collective agreement". Where the dispute, regardless of how it may be characterized

restreignent à la fois cette compétence ou les pouvoirs réparateurs de redressement de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage.

[28] Compte tenu de ces principes, la pratique antérieure du Conseil consistait rarement à renvoyer des affaires à l'arbitrage. Cependant, comme en fait foi la jurisprudence, le Conseil s'en est écarté dans des décisions plus récentes.

[29] La pratique du Conseil de ne pas renvoyer une affaire à l'arbitrage a été revue dans *Société canadienne des postes* (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729). Dans cette affaire, le Conseil a décidé de réévaluer sa pratique à l'égard du paragraphe 98(3) du *Code*:

... Le Conseil, lorsqu'il applique les cinq critères énoncés dans *Bell Canada*, est presque obligé d'instruire toutes les plaintes de ce genre. Les membres du Conseil siégeant en l'espèce estiment pour leur part qu'il ne devrait pas en être ainsi. Nous croyons qu'il est peut-être temps pour le Conseil de repenser sa façon d'aborder le paragraphe 98(3) et d'accorder une plus grande priorité aux mécanismes privés de règlement des différends qui doivent obligatoirement être prévus par chaque convention collective aux termes du *Code*...

(page 215)

[30] En 1996, le Conseil s'est dit d'avis, dans *Corporation du Musée canadien des civilisations, précitée*, que si un régime de négociation collective est en place, le Conseil ne devrait statuer que sur les plaintes dont les circonstances sont telles qu'elles vont au-delà de la portée de la convention collective ou dans le cadre desquelles des questions d'ordre public en vertu du *Code* sont en jeu.

[31] Dans la même décision, le Conseil a effectué une analyse approfondie de l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, précité, et de l'arrêt *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967. Dans ces deux arrêts, la Cour suprême du Canada a traité de la question des chevauchements de compétences et des compétences concurrentes entre tribunaux et arbitres qui agissent aux termes de conventions collectives. La Cour a formulé ainsi le critère à utiliser pour déterminer si un arbitre a compétence:

... Il ne s'agit pas de savoir si l'**action**, définie en termes juridiques, est indépendante de la convention collective, mais plutôt si le **litige** «résulte [de la] convention collective». Si, peu importe ce dont il peut être qualifié sur le plan juridique, le

legally, arises under the collective agreement, then the jurisdiction to resolve it lies exclusively with the labour tribunal and the courts cannot try it.

(*Weber v. Ontario Hydro, supra*, page 953)

[32] The Board in *Canadian Museum of Civilization Corporation, supra*, recognized that while the Court in *Weber v. Ontario Hydro, supra*, did not deal with the possibility of overlapping jurisdiction between labour relations boards and arbitrators, two institutions specialized in labour relations, it nevertheless clearly stated:

Insofar as the test concentrates only on whether genuine statutory rights are to be defined or reasserted, the answer would be negative. On the other hand, where the emphasis is on determining whether the dispute goes beyond the scope of the collective agreement, the test developed by the Board complies with the Supreme Court's instructions in *Weber*, which clearly held that arbitrators are to have exclusive jurisdiction over disputes arising under the collective agreement. In *Weber*, the Court, per McLachlin J., clearly stated that the courts are not to define or characterize the action legally:

“... the analysis of whether a matter falls within the exclusive arbitration clause must proceed on the basis of the facts surrounding the dispute between the parties, not on the basis of the legal issues which may be framed. ...”

(pages 140; 157; and 143,651-143,652)

[33] The Board, in *Canadian Museum of Civilization Corporation, supra*, stated that one must look to the essential character of the dispute when determining whether the matter can be referred to arbitration:

... when examining whether **statutory rights** have to be reaffirmed under the *Code*, the Board is then scrutinizing the possible legal aspects of the dispute and the **rights** flowing from the **statute**, rather than asking itself whether the dispute could be resolved at arbitration, and whether the arbitrator has the power to grant the remedies requested.

Conversely, if considering only whether the matter goes beyond the scope of the collective agreement, the Board will then concentrate on the facts of the dispute, regardless of its legal characterization, as directed by the Supreme Court in the context of court actions. The Board will then determine the “essential character” of the dispute and will be guided, *inter alia*, by the identity of the parties, the place of conduct, the time of the claim and whether the remedies sought may be granted by an arbitrator. **In general sense, the essential character of the dispute will be found to arise under the collective**

litige résulte de la convention collective, seul le tribunal du travail peut l'entendre, à l'exclusion des cours de justice.

(*Weber c. Ontario Hydro, précité*, page 953)

[32] Dans *Corporation du Musée canadien des civilisations, précitée*, le Conseil a reconnu que bien que la Cour, dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro, précité*, ne se soit pas prononcée sur la possibilité de chevauchement de compétences entre les commissions des relations du travail et les arbitres, deux institutions spécialisées dans le domaine des relations du travail, elle a néanmoins affirmé clairement ce qui suit:

Dans la mesure où le critère permet seulement de déterminer s'il existe des droits prévus par la loi à définir ou à réaffirmer, la réponse serait négative. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de déterminer si le conflit déborde du champ d'application de la convention collective, le critère élaboré par le Conseil est conforme aux instructions données par la Cour suprême dans l'arrêt *Weber* où la Cour a explicitement précisé que les arbitres doivent jouir d'une compétence exclusive dans le cas des conflits résultant de la convention collective. Dans cet arrêt, la Cour, par l'intermédiaire du juge McLachlin, a clairement affirmé que les tribunaux ne doivent pas définir ou qualifier l'action en termes juridiques:

«... l'analyse de la question de savoir si une affaire relève de la clause d'arbitrage exclusif s'effectue non pas sur le fondement des questions juridiques qui peuvent être soulevées, mais sur le fondement des faits entourant le litige qui oppose les parties...»

(pages 140; 157; et 143,651-143,652)

[33] Le Conseil, dans *Corporation du Musée canadien des civilisations, précitée*, a déclaré qu'il faut se pencher sur l'«essence» du conflit lorsque l'on décide si l'affaire peut être renvoyée à l'arbitrage:

... pour déterminer si les **droits prévus par la loi** doivent être réaffirmés en vertu du *Code*, le Conseil se trouve à examiner les aspects du conflit qui sont susceptibles d'avoir une incidence juridique et les **droits** découlant de la **loi**, au lieu de se demander si le conflit pourrait être réglé par voie d'arbitrage et si l'arbitre est habilité à accorder la réparation demandée.

Inversement, s'il ne fait que se demander si l'affaire déborde du champ d'application de la convention collective, le Conseil se concentrera alors sur les faits du conflit, quelles qu'en soient les qualités juridiques, comme l'a prescrit la Cour suprême dans le contexte des poursuites en justice. Le Conseil déterminera alors l'«essence» du conflit et sera guidé, notamment, par l'identité des parties, l'endroit où le comportement prend place, la date à laquelle la réclamation a été présentée et si un arbitre peut accorder la réparation demandée. **En règle générale, l'essence du conflit résultera**

**agreement if it concerns its application, interpretation, administration or alleged violation.**

(pages 140; 157-158; 143,652; emphasis added)

[34] The Board in *Dale Corfield et al.*, [2004] CIRB no. 281, quoted an earlier decision, *Denis Wilson, supra*, wherein the Board explained that it can exercise its discretion to defer to arbitration even in cases where it is competent to hear the matter:

[23] **The fact that an issue can be sent to arbitration does not mean that the Board is not competent to decide a matter of unfair labour practice regarding the same issue. However, the Board also has the authority, depending on the circumstances, to remove itself from hearing the complaint in favour of the grievance process, the intent being not to interfere with the procedure already provided for the collective agreement, which is in keeping with the spirit of the *Canada Labour Code* (see *Air Canada, supra*, pages 13-14; 195-196; and 1220-1221).** In this respect the current Board maintains its past practice not to seize itself of a complaint unless the complainant has exhausted all other recourses contained in the collective agreement, including the grievance process. The Board considers that the complaint before it, and its companion complaint pending in arbitration, can be determined in its entirety by the arbitrator. By ceding jurisdiction to the arbitrator, the Board avoids putting itself in the recent situation found in *Eamor*, where there were several contradictory decisions, including two decisions by the Board, one confirming violation of section 37 and another on damages, in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 90 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162); and *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), an arbitrator's decision, confirming dismissal, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, October 29, 1993, unpublished; another before the Federal Court in review of the Board's decision, *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; and one before the courts of British Columbia, reviewing the arbitrator's decision in *Eamor v. Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; and 98 CLLC 220-056 (C.A. B.C.); all of which demonstrated the paradigm of the absurdity of multiple parallel instances of recourse; and finally before the Supreme Court of Canada, which refused to hear an appeal on the decision rendered by the Court of Appeal of British Columbia.

(page 11; emphasis added)

[35] In a more recent decision, *Canadian National Railway Company* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 315, the Board explained its evolving practice concerning the referral of complaints to the grievance arbitration process. In that particular case, the union filed two complaints of unfair labour practice, alleging violation of sections 50(b) and 94(1) of the *Code* by the employer. The employer requested that the matter be referred to arbitration, pursuant to section 98(3) of the *Code*, since the complaints involved the interpretation and application of the collective

**de la convention collective s'il s'agit de l'application, de l'interprétation, de l'administration ou d'une prétendue inexécution de celle-ci.**

(pages 140; 157-158; 143,652; c'est nous qui soulignons)

[34] Le Conseil, dans l'affaire *Dale Corfield et autres*, [2004] CCRI n° 281, citait une décision antérieure, *Denis Wilson*, précitée, dans laquelle le Conseil expliquait qu'il peut exercer sa discrétion de renvoyer une affaire à l'arbitrage même dans les cas où il est compétent pour entendre l'affaire:

[23] **Ce n'est pas parce qu'une question peut être soumise à l'arbitrage que le Conseil n'a pas compétence pour trancher une plainte de pratique déloyale sur la même question. Toutefois, le Conseil a aussi compétence, selon les conjonctures, pour se dessaisir de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs, le but étant de ne pas s'immiscer dans la procédure prévue à la convention collective, tel que le veut l'esprit du *Code* (voir *Air Canada*, précitée, pages 15; 195-196; et 1220-1221).** Le présent Conseil maintient à cet égard sa pratique passée de ne pas se saisir d'une plainte à moins que le plaignant ait épuisé tous les recours de la convention collective, dont la procédure de règlement des griefs. Le Conseil considère que la présente plainte, dont le pendant a été soumis à l'arbitrage, peut être tranchée entièrement par l'arbitre. En cédant compétence à l'arbitre de grief, le Conseil évite de se retrouver dans la situation récente du cas *Eamor* où plusieurs décisions contradictoires, soit deux décisions du présent Conseil, une qui a confirmé la violation de l'article 37 et une autre qui portait sur les dommages, dans *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 90 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162); et *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCRT n° 1234), celle d'un arbitre de grief confirmant le congédiement, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, 29 octobre 1993, non rapportée; une autre devant la Cour fédérale en révision de la décision du Conseil, *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; puis devant les tribunaux de la Colombie-Britannique en révision de la décision de l'arbitre *Eamor v. Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; et 98 CLLC 220-056 (C.A. C.-B.); qui a démontré le paradigme de l'absurdité de la multiplication de recours parallèles; et enfin devant la Cour suprême du Canada qui a refusé d'accorder la permission d'appeler de la décision de la Cour d'appel de Colombie-Britannique.

(page 11; c'est nous qui soulignons)

[35] Dans une décision plus récente, *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (2005), décision du CCRI n° 315, non encore rapportée, le Conseil a expliqué l'évolution de sa pratique concernant le renvoi de plaintes à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Dans ce cas particulier, le syndicat a déposé deux plaintes de pratique déloyale de travail dans lesquelles il alléguait la violation de l'alinéa 50b) et du paragraphe 94(1) du *Code* par l'employeur. L'employeur a demandé que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, car

agreement. The union, however, submitted that the grievance arbitration process was no longer effective in resolving disputes arising under the collective agreement since the employer continued to repeatedly violate its provisions. The Board concluded that there was no breach of section 50(b) of the *Code*, but found the presence of unfair labour practice, as the employer had repeatedly breached the same sections of the collective agreement. Despite the fact that the case turned on the application and interpretation of the collective agreement, the Board decided to hear the matter since the grievance procedure seemed to have become ineffective and the Board felt the union was entitled to relief:

[84] The resolution of disputes is a cooperative effort and is rendered futile where one party is determined to conduct itself without regard to the rights of the other. To the extent where the employer repeatedly breaches the same sections of the collective agreement, even after the interpretation of these sections have been the subject of one or several arbitral awards, the grievance procedure may be said to have become ineffective and the union is entitled to some relief.

(page 33)

## V - Conclusion

[36] This unfair labour practice complaint was filed with the Board approximately one year and a half after the signing of the two collective agreements. They were signed on May 9, 2003, and expire in 2006.

[37] At issue in this case is the entitlement of the CEP's members to an early retirement plan. This issue cannot be resolved without a comprehensive review of the collective agreements. Interpreting the relevant portions of those agreements falls squarely within the jurisdiction of an arbitrator.

[38] The CEP argues that the early retirement plan constitutes a change to the pension plan. The Expertech - CEP collective agreements, which are still in effect, make reference to the pension plan in articles 25.03 and 25.04 respectively. The latter states that "[a]ny changes to benefits will be reviewed with the Union and shall be subject to agreement between the parties." The CEP has filed two policy grievances in relation to the company's failure to implement the early retirement plan and forty

les plaintes portaient sur l'interprétation et l'application de la convention collective. Toutefois, le syndicat a fait valoir que la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ne permettait plus de régler efficacement les différends survenant dans le cadre de la convention collective, car l'employeur avait continué d'enfreindre à maintes reprises ses dispositions. Le Conseil a jugé que l'alinéa 50b) du *Code* n'avait pas été violé, mais a conclu à l'existence d'une pratique déloyale de travail, l'employeur ayant enfreint à plusieurs reprises les mêmes dispositions de la convention collective. Malgré le fait que l'affaire portait sur l'application et l'interprétation de la convention collective, le Conseil a décidé de se saisir de l'affaire, car la procédure de règlement des griefs semblait être devenue inefficace, et le Conseil estimait que le syndicat avait droit à un redressement:

[84] Le règlement des différends est un processus qui nécessite la collaboration des deux parties et qui perd sa raison d'être dès lors que l'une d'elles agit au mépris des droits de l'autre. Pour peu que l'employeur continue de contrevenir aux mêmes dispositions de la convention collective, même après que leur interprétation a fait l'objet d'une ou de plusieurs décisions arbitrales, on peut donc dire que la procédure de règlement des griefs est devenue inefficace et que le syndicat a droit à un redressement.

(page 33)

## V - Conclusion

[36] La présente plainte de pratique déloyale de travail a été déposée auprès du Conseil environ un an et demi après la signature des deux conventions collectives. Elles ont été signées le 9 mai 2003 et prennent fin en 2006.

[37] Le litige en l'espèce porte sur le droit des membres du SCEP à un régime de retraite anticipée. Il est impossible de régler ce litige sans procéder à une étude exhaustive des conventions collectives. L'interprétation des clauses pertinentes de ces conventions relève clairement de la compétence d'un arbitre.

[38] Le SCEP fait valoir que le régime de retraite anticipée représente un changement au régime de retraite. Les conventions collectives intervenues entre Expertech et le SCEP, qui sont toujours en vigueur, renvoient au régime de retraite dans les clauses 25.03 et 25.04 respectivement. La clause 25.04 prévoit que «[t]ous les changements aux avantages sociaux seront revus avec le Syndicat et doivent faire l'objet d'une entente entre les parties» (traduction). Le SCEP a

additional grievances have been filed regarding this matter.

[39] The Board is of the view that the essential character of this dispute concerns the application and interpretation of the collective agreements.

[40] In order to determine whether the CEP's members are entitled to the early retirement plan, one must interpret the provisions of the two collective agreements. This determination lies at the heart of the present dispute. The Board does not consider it appropriate to engage in such an exercise given the nature of the issue raised, the circumstances surrounding this complaint and the fact that grievances have been filed that deal with this issue. Contrary to *Canadian National Railway Company, supra*, there is no evidence of the employer repeatedly breaching the collective agreement in the present matter or ignoring the arbitrator's award, since no such award has yet been rendered.

[41] An extensive review of the jurisprudence dealing with the issue as to whether pension plans, or changes thereto, form part of a collective agreement can be found in *Teamsters, Local 132 v. Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. No. 115 (QL). Arbitrator Howe stated at paragraph 38 of that decision that "each case must ultimately be decided on the basis of the applicable collective agreement language."

[42] As the Board stated in *Nolisair International Inc. (National Canada)* (1992), 90 di 99 (CLR no. 976), "[t]his decision should not be construed to mean that the Board could not or ought not proceed in certain circumstances to interpret the collective agreement" (page 108). Even though the Board may be competent to hear the case at hand, or to defer the matter pursuant to section 16(1.1) of the *Code*, the Board is removing itself from hearing the complaint in favour of the grievance process.

[43] For these reasons, the Board refuses, pursuant to section 98(3) of the *Code*, to determine the unfair labour practice complaint filed by the CEP on November 9, 2004. The complaint is therefore dismissed.

présenté deux griefs de principe relativement au défaut de la société de mettre en place le régime de retraite anticipée. En outre, quarante griefs supplémentaires ont été présentés en ce qui a trait à cette question.

[39] Le Conseil estime que l'essence de ce différend réside dans l'application et dans l'interprétation des conventions collectives.

[40] Pour décider si les membres du SCEP ont droit au régime de retraite anticipée, il faut interpréter les dispositions des deux conventions collectives. Cette décision est au coeur du présent différend. Le Conseil considère qu'il ne convient pas de se livrer à un tel exercice compte tenu de la nature de la question soulevée, des circonstances entourant la présente plainte et du fait que des griefs portant sur cette question ont été présentés. Contrairement à la situation évoquée dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, il n'existe pas de preuve que l'employeur a contrevenu à plusieurs reprises à la convention collective dans la présente affaire ou a fait fi de la décision arbitrale, car aucune décision du genre n'a encore été rendue.

[41] On trouve dans la décision *Teamsters, Local 132 c. Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. n° 115 (QL), une étude exhaustive de la jurisprudence visant à déterminer si les régimes de retraites, ou les changements apportés à ceux-ci, font partie d'une convention collective. L'arbitre Howe a déclaré au paragraphe 38 de cette décision que «en définitive, chaque affaire doit être tranchée en fonction du libellé de la convention collective applicable» (traduction).

[42] Comme l'énonçait le Conseil dans *Nolisair International Inc. (National Canada)* (1992), 90 di 99 (CCRT n° 976), «[l]a présente décision ne signifie pas que le Conseil ne peut ni ne doit, en certaines circonstances, faire la démarche d'interpréter la convention collective» (page 108). Même si le Conseil peut être saisi de l'affaire en l'espèce ou la renvoyer en vertu de l'alinéa 16(1.1) du *Code*, le Conseil se dessaisit de l'audition de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs.

[43] Pour ces motifs, le Conseil refuse, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, de trancher la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le SCEP le 9 novembre 2004. La plainte est par conséquent rejetée.

**Dissent of Ms. Laraine C. Singler, Member**

[44] The majority decision views the present complaint as one narrowly confined to a difference between the parties concerning the interpretation or application of their collective agreements and does not consider whether there are any matters of public policy under the *Code* at stake. The latter is an important consideration underlying the Board's policy and practice in respect to the exercising of its discretion to refuse to determine a complaint made under section 97.

[45] In coming to its conclusion, the majority also emphasizes that the union filed the present complaint some 18 months after the parties signed their collective agreements on May 9, 2003 [paragraph 36 above]. The timing of the union's complaint is to be expected and consistent with the chronology of events. The CEP had not negotiated the early retirement pension improvements for the Bell Canada employees it represents - a **future** benefit the union claims Expertech had promised it would match - **until August 19, 2004**. The CEP acted expeditiously in bringing this to Expertech's attention and filed the present complaint less than two months after Expertech verbally advised it would not be matching Bell Canada's 2004 Voluntary Early Retirement Plan (VER)/Special Transition Provisions (STP).

[46] I do not believe this an appropriate case for the Board to refuse to determine a complaint. The dispute before the Board does not primarily concern the application, interpretation, administration or alleged violation of the collective agreements. It is not the narrow question of whether the collective agreements obligate Expertech to provide a voluntary early retirement plan to its employees or whether the Bell Canada pension plan or subsequent amendments thereto form part of the collective agreement [paragraphs 1, 37, 40 and 41 above]. Rather, the present complaint concerns what transpired prior to the signing of the collective agreements.

[47] The matter before the Board raises two fundamental questions. Did Expertech contravene section 50(a) of the *Code* by misleading the union during collective bargaining that it would match any future pension plan improvements applicable to Bell Canada employees represented by the CEP? Have Expertech's actions or conduct (whether intended or

**Dissidence de M<sup>me</sup> Laraine C. Singler, Membre**

[44] Selon la décision de la majorité, la présente plainte est étroitement confinée à un désaccord entre les parties relativement à l'interprétation ou à l'application de leurs conventions collectives. En outre, la décision de la majorité ne vise pas à établir si des questions d'ordre public sont en jeu en vertu du *Code*. Ce dernier élément constitue un facteur important qui sous-tend la politique et la pratique du Conseil à l'égard de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de refuser de statuer sur une plainte déposée en vertu de l'article 97.

[45] En tirant sa conclusion, la majorité met également en relief le fait que le syndicat a déposé la présente plainte quelque 18 mois après que les parties ont signé leurs conventions collectives, soit le 9 mai 2003 [paragraphe 36 des motifs]. Le choix du moment de la plainte déposée par le syndicat doit être prévu et cohérent avec la chronologie des événements. Le SCEP n'avait pas négocié les améliorations au régime de retraite anticipée pour les employés de Bell Canada qu'il représente - un avantage à **venir** que, au dire du syndicat, Expertech avait promis d'égaliser - **avant le 19 août 2004**. Le SCEP a rapidement porté cette question à l'attention d'Expertech et a déposé la présente plainte moins de deux mois après qu'Expertech l'eut informé de vive voix qu'elle n'égalerait pas le régime de retraite anticipée volontaire (RAV) et les dispositions transitoires spéciales (DTS) mis de l'avant par Bell Canada en 2004.

[46] Je ne crois pas que, dans le présent cas, le Conseil devrait refuser de statuer sur la plainte. Le différend soumis au Conseil ne touche pas essentiellement l'application, l'interprétation ou la prétendue violation des conventions collectives. Il ne s'agit pas de trancher la question étroite visant à déterminer si les conventions collectives obligent Expertech à offrir un régime de retraite anticipée volontaire à ses employés ou si le régime de retraite de Bell Canada ou ses modifications ultérieures font partie de la convention collective [paragraphes 1, 37, 40 et 41 précédents]. La présente plainte porte plutôt sur ce qui s'est produit avant la signature des conventions collectives.

[47] L'affaire soumise au Conseil soulève deux questions fondamentales. La société Expertech a-t-elle contrevenu à l'alinéa 50a) du *Code* en trompant le syndicat pendant la négociation collective en affirmant qu'elle égalerait toute amélioration éventuelle au régime de retraite applicable aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP? Les gestes ou la

not) undermined the union's credibility in the eyes of its members thereby interfering with the union's representation of its members contrary to section 94(1)(a) of the *Code*?

[48] In my view, the essential nature of the complaint is Expertech's alleged violation of its statutory obligations to bargain in good faith the two collective agreements now in effect and not to interfere with the union's representation of its members. These are the substantive issues, regardless of whether a collective agreement provision is raised by the union or may potentially come into play in the determination of the complaint. The essence of the complaint remains the duty to bargain in good faith under section 50(a) of the *Code* and an employer's obligation not to interfere in a trade union in accordance with section 94(1)(a). These are two statutory requirements that go to the very core of the public policies upon which the *Code* is based. Thus, the complaint raises serious matters of public policy and ones over which the Board has sole jurisdiction. To refuse to determine this matter is to deny the CEP access to the very forum Parliament authorized to deal with and redress such matters.

[49] Article 4(a) of Expertech's April 15, 2003, Final Offer of Settlement (cited at paragraph 8 above) is not a provision contained in the collective agreements. Rather, it represents Expertech's undertaking in bargaining in respect to future pension plan changes that may apply to Bell Canada employees represented by the CEP. This is what is often described in collective bargaining parlance as a "me too" provision or commitment to match or parallel a future benefit or change negotiated in respect to another group of employees. Article 4(a) is not the precursor to and its wording is distinguishable from article 25 clauses (cited at paragraphs 5 and 10 above) that were already in effect and remained unchanged in the renewed collective agreements.

[50] Briefly, the sequence of events leading to the present complaint is as follows. On May 9, 2003, after ratifying the Final Offer of Settlement, the CEP signed the resulting collective agreements with Expertech. On September 10, 2003, the CEP signed a collective agreement for the Bell Canada Operator Services bargaining unit, which included a "me too" provision to

conduite d'Expertech (voulus ou non) ont-ils miné la crédibilité du syndicat aux yeux de ses membres, nuisant ainsi à la représentation par le syndicat de ses membres en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*?

[48] Selon moi, l'essence de la plainte réside dans la prétendue violation par Expertech de ses obligations légales de négocier de bonne foi les deux conventions collectives qui sont maintenant en vigueur et de ne pas entraver la représentation par le syndicat de ses membres. Telles sont les questions de fond, peu importe qu'une clause de la convention collective soit soulevée ou non par le syndicat ou qu'elle puisse ou non jouer un rôle dans la détermination de la plainte. L'essence de la plainte demeure l'obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a) du *Code* et l'obligation de l'employeur de ne pas s'ingérer dans les affaires d'un syndicat, comme le prévoit l'alinéa 94(1)a). Ce sont deux exigences légales qui sont au coeur même des politiques publiques sur lesquelles s'appuie le *Code*. La plainte soulève donc de graves questions d'ordre public sur lesquelles le Conseil a compétence exclusive. Refuser de statuer sur cette question équivaut à nier au SCEP l'accès à la tribune même que le Parlement a autorisé à traiter de ces questions et à accorder un redressement.

[49] La clause 4a) de l'offre définitive de règlement présentée par Expertech le 15 avril 2003 (citée au paragraphe 8 qui précède) n'est pas une clause que renferment les conventions collectives. Il s'agit plutôt d'un engagement de négociation pris par Expertech relativement aux changements éventuels apportés au régime de retraite qui peuvent s'appliquer aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP. C'est ce que l'on décrit fréquemment en termes de négociation collective comme une disposition «d'équivalence» ou comme un engagement d'égaliser un avantage éventuel ou un changement négocié relativement à un autre groupe d'employés. La clause 4a) n'est pas le précurseur des clauses de l'article 25 (cité aux paragraphes 5 et 10 précédemment) et son libellé peut être distingué de ces clauses, qui étaient déjà en vigueur et qui sont demeurées inchangées lors du renouvellement des conventions collectives.

[50] En des termes brefs, la séquence des événements qui ont mené à la présente plainte est la suivante. Le 9 mai 2003, après avoir ratifié l'offre définitive de règlement, le SCEP a signé les conventions collectives qui en ont découlé avec Expertech. Le 10 septembre 2003, le SCEP a signé une convention collective relative à l'unité de négociation du service des

make “any necessary changes that would be required” to the pension plan covering those employees “to reflect any changes that could result from the renewal of the Craft and Services Collective Agreement” with Bell Canada. The CEP and Bell Canada commenced bargaining for the Craft and Services bargaining unit on October 15, 2003, and signed a memorandum of agreement providing for the implementation of the Bell Canada 2004 VER/STP on August 19, 2004. On the same day, the CEP and Bell Canada signed a memorandum implementing the same plans for the Operator Services unit.

[51] The parties are at odds as to extent of Expertech’s commitment during collective bargaining. Expertech emphatically states that at no time did these negotiations include or intend to cover discussions about an early retirement program [paragraph 16 above]. On the other hand, the CEP submits that Expertech committed itself to follow any changes the union negotiated in subsequent collective bargaining with Bell Canada. The union says that, during bargaining, it made it clear to Expertech that one of the changes it was seeking would be an ability to retire early with an unreduced pension and that their discussions clearly contemplated an early retirement option. These opposing viewpoints can only be reconciled by the Board hearing evidence.

[52] The CEP alleges that by refusing to implement the Bell Canada early retirement plans, Expertech has reneged on the undertaking it gave **during** the renewal bargaining of the collective agreements presently in force. The union subsequently negotiated an early retirement benefit for the Bell Canada employees and now expects Expertech to match this improvement in accordance with its understanding of Expertech’s commitment at the time of the final offers of settlement. The CEP argues that Expertech’s failure to match the Bell Canada early retirement plan constitutes a breach of the duty to bargain in good faith under section 50(a) as well as interference with the union’s representation of its membership contrary to section 94(1)(a).

téléphonistes de Bell Canada qui comportait une clause d’«équivalence» pour effectuer «les changements nécessaires qui seraient exigés» (traduction) au régime de retraite régissant les employés «pour refléter les modifications qui pourraient découler du renouvellement de la convention collective à l’égard du personnel de métier et préposés au service» (traduction) avec Bell Canada. Le SCEP et Bell Canada ont entrepris des négociations pour l’unité de négociation du personnel de métier et préposés au service en date du 15 octobre 2003, et ont signé un protocole d’entente prévoyant la mise en oeuvre du RAV/DTS 2004 de Bell Canada le 19 août 2004. Le même jour, le SCEP et Bell Canada ont signé un protocole de mise en oeuvre des mêmes régimes pour l’unité du service des téléphonistes.

[51] Les parties ne peuvent s’entendre sur la portée de l’engagement d’Expertech pendant la négociation collective. Expertech affirme catégoriquement que ces négociations n’ont jamais inclus ou n’ont jamais été censées englober les pourparlers au sujet d’un programme de retraite anticipée [paragraphe 16 qui précède]. Par ailleurs, le SCEP soutient qu’Expertech s’est engagée à suivre tous les changements négociés par le syndicat au cours de la négociation collective ultérieure avec Bell Canada. Le syndicat soutient qu’au cours de la négociation, il a dit clairement à Expertech que l’un des changements qu’il demandait équivalait à la possibilité de prendre une retraite anticipée sans que le régime de retraite ne soit diminué, et que leurs discussions envisageaient nettement une option de retraite anticipée. Ces points de vue opposés ne peuvent être conciliés que par l’audition de la preuve par le Conseil.

[52] Le SCEP soutient qu’en refusant de mettre en oeuvre les régimes de retraite anticipée de Bell Canada, Expertech a manqué à son engagement pris **pendant** la négociation entourant le renouvellement des conventions collectives qui sont actuellement en vigueur. Le syndicat a ensuite négocié une prestation de retraite anticipée pour les employés de Bell Canada et s’attend maintenant à ce qu’Expertech égale cette amélioration conformément à sa compréhension de l’engagement d’Expertech au moment des offres définitives de règlement. Le SCEP fait valoir que le défaut d’Expertech d’égaliser le régime de retraite anticipée de Bell Canada constitue une violation de l’obligation de négocier de bonne foi prévue à l’alinéa 50a) et de l’ingérence dans la représentation, par le syndicat, de ses membres en contravention de l’alinéa 94(1)a).

[53] An arbitrator does not have jurisdiction over these statutory requirements. In any event, there is no evidence the union's grievances have even been referred to arbitration let alone whether an arbitrator has seized jurisdiction to decide these grievances. The Board is only aware that grievances have been filed and has no knowledge of their current status.

[54] Additionally, it is not clear whether Expertech agrees an arbitrator has jurisdiction over the grievances. Although the CEP raised this concern directly, Expertech has not clarified its position. The employer's silence in this regard should be taken into consideration, particularly as the final offer of settlement at issue does not form part of the collective agreement under which differences between the parties can be referred to arbitration for final settlement concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention. It is not clear an arbitrator has the authority to fully resolve the present complaint in that it may reach beyond the collective agreement or involve Expertech's relationship with a third party, namely Bell Canada. Consequently, there is some question the "matter" before the Board (described by the majority in paragraph 1 above as being "whether Expertech is obliged to provide an early retirement plan to the CEP's members") could be referred by the CEP pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[55] *Dale Corfield et al., supra* (cited at paragraph 34 above) is a recent Board decision that examines the Board's discretionary authority under section 98(3) and reviews the practice in previous Board decisions. In that case, the Board was not being asked to determine whether the matter could be referred to arbitration, but rather to defer to the arbitration decision already made. Although the issues before the arbitrator "arose from the same factual background" as the unfair labour practice complaint, the Board nonetheless decided to hear the matter as it was not clear the arbitration decision considered the discipline grievance in the context of the sections of the *Code* that were the subject of the complaint.

[56] The *Dale Corfield et al., supra*, decision also rejects the notion that an arbitrator has exclusive jurisdiction in employment-related matters or that the Board is precluded from hearing an alleged violation of

[53] Un arbitre n'a pas compétence sur ces exigences légales. Quoi qu'il en soit, il n'existe aucune preuve que les griefs du syndicat ont été renvoyés à l'arbitrage, et encore moins qu'un arbitre possède la compétence de statuer sur ces griefs. Le Conseil sait seulement que des griefs ont été présentés et ignore où ils en sont présentement.

[54] En outre, on ne sait pas très bien si Expertech est d'accord sur le fait qu'un arbitre a compétence relativement aux griefs. Quoique le SCEP ait soulevé directement cette préoccupation, Expertech n'a pas clarifié sa position. Le silence de l'employeur à cet égard devrait être pris en compte, en particulier du fait que l'offre définitive de règlement en litige ne fait pas partie de la convention collective aux termes de laquelle les divergences entre les parties peuvent être renvoyées à l'arbitrage en vue d'un règlement définitif relativement à son interprétation, à son application ou à sa prétendue violation. On ne sait pas clairement si un arbitre possède le pouvoir de régler pleinement la présente plainte en ce sens que celle-ci peut aller au-delà de la convention collective ou impliquer des rapports d'Expertech avec un tiers, à savoir Bell Canada. Par conséquent, on s'interroge quant à savoir si la «question» soumise au Conseil (décrite par la majorité au paragraphe 1 qui précède, soit «si Expertech est tenue d'offrir un régime de retraite anticipée aux membres du SCEP») pourrait être renvoyée à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage par le SCEP aux termes d'une convention collective.

[55] L'affaire *Dale Corfield et autres*, précitée (cité au paragraphe 34 qui précède) est une décision récente dans laquelle le Conseil s'est penché sur son pouvoir discrétionnaire sous le régime du paragraphe 98(3) et a revu la pratique adoptée dans ses décisions antérieures. Dans cette affaire, le Conseil ne s'est pas fait demander de trancher si l'affaire pouvait être renvoyée à l'arbitrage, mais plutôt de faire preuve de retenue à l'égard de la décision arbitrale déjà prise. Bien que les questions ayant été soumises à l'arbitre «découlaient du même contexte factuel» (traduction) que la plainte de pratique déloyale de travail, le Conseil a néanmoins décidé de se saisir de l'affaire, car on ne savait pas très bien si la décision arbitrale avait examiné le grief concernant une mesure disciplinaire dans le contexte des dispositions du *Code* visées par la plainte.

[56] La décision *Dale Corfield et autres*, précitée, rejette également la notion selon laquelle un arbitre possède une compétence exclusive en matière d'emploi ou selon laquelle le Conseil ne peut se saisir d'une

the *Code* in cases where the same or related issue can be brought before an arbitrator in accordance with the expressed or implied provisions of a collective agreement:

[11] The Supreme Court's findings in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, suggest that arbitrators have both the authority and responsibility to apply the substantive rights and obligations of employment-related statutes. However, the Court did not go so far as to find that the arbitrator exercises exclusive jurisdiction over the matter. On the contrary, Iacobucci J. expressly pointed out that no finding would be made with regards to exclusive or concurrent jurisdiction:

"I also note that the Ontario Human Rights Commission has intervened in this appeal for the purpose of ensuring that its jurisdiction is not ousted because the aggrieved employee is a party to a collective agreement over which the Board has jurisdiction. The Commission submits that if the Court finds that the grievance is arbitrable, the Board and the Commission have concurrent jurisdiction. In my view, it is unnecessary to determine this matter at the present time. Consequently, in concluding that a grievance arbitrator has the power and responsibility to enforce the substantive rights and obligations of the *Human Rights Code* in this case, I make no holding on whether the jurisdiction of the Human Rights Commission is ousted by that of the Board.

(page 170)"

[12] The Board is, therefore, not automatically prevented or estopped, as a consequence of the ruling in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, from hearing an issue that originated from a violation of a provision of the *Code*, even if the same or related issue had been brought before an arbitrator in accordance with the provisions, expressed or implied, of a collective agreement.

(page 6)

[57] The majority decision distinguishes *Canadian National Railway Company, supra*, on the basis there is no evidence of either the ineffectiveness of the grievance procedure or repeated employer breaches of the collective agreement in the present matter [paragraphs 35 and 40 above]. The key point of that earlier case is that the Board came to those conclusions **after** it heard the merits of the complaint, having reserved ruling on a preliminary motion to defer to arbitration.

[58] The majority decision has come to the conclusion that the present matter is strictly an interpretation of the relevant provisions of the collective agreements without

prétendue violation du *Code* dans les cas où la même question ou une question connexe peut être portée devant un arbitre conformément aux dispositions expresses ou implicites d'une convention collective:

[11] Les conclusions de la Cour suprême dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, laissent entendre que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. Cependant, la Cour n'est pas allée jusqu'à conclure que l'arbitre exerce une compétence exclusive sur la question. Au contraire, le juge Iacobucci a affirmé explicitement que la Cour avait décidé de ne pas statuer sur la question de la compétence exclusive ou concurrente:

«Je souligne en outre que la Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue en l'espèce afin de s'assurer que sa compétence ne soit pas écartée parce que l'employée lésée est assujettie à une convention collective à l'égard de laquelle le Conseil a compétence. Elle fait valoir que, si la Cour conclut que le grief est arbitrable, le Conseil et elle-même ont compétence concurrente. À mon sens, il est inutile de trancher cette question pour le moment. Par conséquent, en concluant que l'arbitre des griefs a le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* en l'espèce, je ne statue pas sur la question de savoir si la compétence de la Commission des droits de la personne est écartée par celle du Conseil.

(page 170)»

[12] Par conséquent, le Conseil, en raison de l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, n'est pas automatiquement préclus d'entendre une question qui découle de la violation d'une disposition du *Code*, même si ladite question ou une question connexe a été soumise à un arbitre conformément aux dispositions, explicites ou implicites, d'une convention collective.

(page 6)

[57] La décision de la majorité établit une distinction par rapport à l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, basée sur le fait qu'il n'existe pas de preuve de l'inefficacité de la procédure de règlement des griefs ou de violations répétées, par l'employeur, de la convention collective dans la présente affaire [paragraphes 35 et 40 qui précèdent]. L'élément clé de cette affaire antérieure est que le Conseil en est venu à ces conclusions **après** avoir entendu la plainte sur le fond, ayant pris en délibéré sa décision sur la requête préliminaire de renvoyer la question à l'arbitrage.

[58] La majorité a statué que la présente affaire porte strictement sur l'interprétation des dispositions pertinentes des conventions collectives sans se reporter

any reference to the principles contained in sections 50(a) and 94(1)(a) of the *Code*.

[59] The Board alone has the statutory authority to consider whether the *Code* has been breached and, in the present case, should do so even if this requires the Board to interpret the final settlement offer or related provisions of the collective agreements. In view of the fact the present matter raises an issue of public policy and does not primarily concern the application, interpretation, administration or alleged violation of the collective agreements, this is a case where I consider it inappropriate for the Board to refuse to hear the union's complaint. This is particularly so when one party has not been forthcoming about whether it agrees an arbitrator has jurisdiction over the grievances and there is some question about the arbitrator's authority to grant the remedy sought by the union.

[60] Consequently, I would, as the Board did in *Canadian National Railway Company, supra*, hear the merits of the present complaint **before** deciding whether the issues raised are more properly dealt with by arbitration. Alternatively, I would suspend consideration of the complaint under 16(1.1) of the *Code* until arbitration is completed. This alternative proposition would accommodate any concern that arbitration is the preferable forum to interpret the agreement reached by the parties, while ensuring the Board retains jurisdiction to deal with the complaint in the event the issues raised cannot be fully addressed or remedied through arbitration. There would be no harm to the respondent caused by the Board's retaining jurisdiction in this matter, as opposed to the potential harm the complainant may suffer as a consequence of the majority's refusal to determine the present matter.

---

#### CASES CITED

*Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRBR no. 97)

*Bordeleau (Guy Paul) et al.*, [2001] CIRB no. 142

*Canada Post Corporation* (1989), 76 di 212 (CLRBR no. 729)

*Canadian Museum of Civilization Corporation* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRBR no. 1181)

aux principes que renferment les alinéas 50a) et 94(1)a) du *Code*.

[59] Le Conseil seul possède le pouvoir conféré par la loi de déterminer si le *Code* a été enfreint et, en l'espèce, il devrait le faire même si cela l'oblige à interpréter l'offre de règlement définitif ou les clauses connexes des conventions collectives. Compte tenu du fait que la présente affaire soulève une question d'ordre public et qu'elle ne touche pas essentiellement l'application, l'interprétation ou la prétendue violation des conventions collectives, j'estime qu'il est inopportun pour le Conseil, en l'espèce, de refuser de se saisir de la plainte du syndicat. C'est particulièrement le cas lorsqu'une partie ne s'est pas montrée bien disposée à dire si elle reconnaît qu'un arbitre a compétence sur les griefs et que l'on s'interroge sur le pouvoir de l'arbitre d'accorder le redressement demandé par le syndicat.

[60] Par conséquent, j'entendrais la présente plainte sur le fond comme l'a fait le Conseil dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, **avant** de décider si les questions soulevées seraient mieux réglées à l'arbitrage. Subsidiairement, je reporterais à plus tard la décision quant à la plainte en vertu de l'alinéa 16(1.1) du *Code*, jusqu'à ce que l'arbitrage soit terminé. Cette proposition subsidiaire permettrait d'atténuer les préoccupations selon lesquelles l'arbitrage est la tribune que l'on doit privilégier pour interpréter l'entente conclue entre les parties, tout en assurant au Conseil de conserver sa compétence à trancher la plainte dans l'éventualité où les questions soulevées ne peuvent être tout à fait réglées ni faire l'objet de redressement dans le cadre de l'arbitrage. L'intimé ne subirait aucun préjudice du fait que le Conseil demeure saisi de l'affaire, alors que le plaignant risque de subir un préjudice du fait du refus, par la majorité, de statuer sur la présente affaire.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97)

*Bordeleau (Guy Paul) et autre*, [2001] CCRI n° 142

*Canadian National Railway Company* (2005), décision du CCRI n° 315, non encore rapportée

*Corfield (Dale) et autres*, [2004] CCRI n° 281

*Canadian National Railway Company* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 315

*Corfield (Dale) et al.*, [2004] CIRB no. 281

*Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

*New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 99 (CLRBR no. 976)

*Teamsters, Local 132 v. Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. No. 115 (QL)

*TELUS Communications Inc.*, [2003] CIRB no. 222

*Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

*Wilson (Denis)*, [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss.16(l.1); 50, 50(a), 50(b); 57(1); 60(1)(b); 94(1)(a); 97, 97(1); 98(3)

*Corporation du Musée canadien des civilisations* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d); et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181)

*Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 99 (CCRT n° 976)

*Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967

*Société canadienne des postes* (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729)

*Teamsters, Local 132 c. Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. n° 115 (QL)

*TELUS Communications Inc.*, [2003] CCRI n° 222

*Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

*Wilson (Denis)*, [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16l.1); 50, 50a), 50b); 57(1); 60(1)(b); 94(1)(a); 97, 97(1); 98(3)