

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213,

applicant,
and

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990,

respondent,

National and Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),

intervenor,

and

Air Canada,

intervenor,

and

International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Union of Public Employees, Air Canada Pilots Association, Canadian Air Line Dispatchers Association, Air Line Pilots Association,

interested parties.

CITED AS: Air Canada

Board File: 23694-C

Decision no. 289
September 10, 2004

This is a reconsideration application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Reconsideration - Practice and procedure - Seniority arbitration - Arbitral award - Board order - Seniority lists - Error of law or policy - Natural justice - New facts - Deference - Arbitrator Jolliffe ordered that the seniority lists of the two locals of customer and sales and service agents be integrated by the dates of hire of the affected employees commencing with the earliest date of hire, subject to possible adjustments for certain employees working at the Winnipeg location - The Board incorporated the Jolliffe award into a Board

Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213,

requérant,

et

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990,

intimé,

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),

intervenant,

et

Air Canada

intervenante,

et

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, Syndicat canadien de la fonction publique, Association des pilotes d'Air Canada, Association canadienne des régulateurs de vols, Association des pilotes des lignes aériennes,

parties intéressées.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 23694-C

Décision n° 289
le 10 septembre 2004

Il s'agit d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Réexamen - Pratique et procédure - Procédure d'arbitrage visant l'intégration des listes d'ancienneté - Décision arbitrale - Ordonnance du Conseil - Listes d'ancienneté - Erreur de droit ou de principe - Justice naturelle - Faits nouveaux - Retenue - L'arbitre Jolliffe a ordonné que les listes d'ancienneté des deux sections locales des préposés aux ventes et aux services à la clientèle soient intégrées en fonction des dates d'embauchage des employés concernés en commençant par la date la plus éloignée, sous réserve de

order, subject to a possible application for reconsideration - CAW-Canada, Local 2213, filed its application with the Board for reconsideration of the award pursuant to section 18 of the *Code* - CAW-Canada, Local 1990, made preliminary objections to a report and to a letter to the Board - The Board had articulated the appropriate principles to apply in its Decision no.183 - The Board is not convinced that natural justice was violated since it is not of the view that Arbitrator Jolliffe's decision amounted to an error of law or policy - A consideration of all of the facts and analysis before the Board did not demonstrate a loss of collective agreement rights, nor an adverse impact on Local 2213 sufficient to modify the award - Deference is owed by the Board to the decision of the Arbitrator in recognition of the expressed intention of the parties that the matter be decided by him - The subsequent analysis of impact does not, in the circumstances, justify any interference with the award made - The application for reconsideration was dismissed on December 24, 2003.

rajustements possibles dans le cas des employés travaillant à Winnipeg - Le Conseil a incorporé dans une ordonnance la décision rendue par l'arbitre Jolliffe, sous réserve d'une éventuelle demande de réexamen - TCA-Canada, section locale 2213, a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision arbitrale, conformément à l'article 18 du *Code* - TCA-Canada, section locale 1990, a soulevé des objections préliminaires quant à la présentation d'un rapport et d'une lettre adressée au Conseil - Dans la décision n° 183, le Conseil a énoncé les principes qu'il convient d'appliquer dans les circonstances de cette affaire - Le Conseil n'est donc pas convaincu que l'arbitre a violé les principes de justice naturelle, puisqu'il ne croit pas que la décision de l'arbitre est entachée d'une erreur de droit ou de principe - L'examen des faits et des analyses portés subséquentement à la connaissance du Conseil ne démontre pas l'existence d'une perte des droits reconnus par la convention collective et d'une incidence défavorable pour les membres de la section locale 2213 susceptible d'amener le Conseil à modifier la décision arbitrale - Le Conseil se doit de faire preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre vu l'intention expresse des parties de faire trancher la question par la voie arbitrale - L'analyse de l'incidence ne justifie pas, dans les circonstances actuelles, que le Conseil intervienne pour modifier cette décision - La demande de réexamen a été rejetée le 24 décembre 2003.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Counsel of Record

Mr. Denis W. Ellickson, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213;
 Mr. Stuart Rush, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990;
 Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
 Mr. Lewis Gottheil, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
 Ms. Mary Cornish, for International Association of Machinists and Aerospace Workers;
 Mr. Michael Church, for Canadian Union of Public Employees;
 Mr. Steven H. Waller, for Air Canada Pilots Association;

Procureurs inscrits au dossier

M^e Denis W. Ellickson, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213;
 M^e Stuart Rush, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990;
 M^e Maryse Tremblay, pour Air Canada;
 M^e Lewis Gottheil, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
 M^e Mary Cornish, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;

Mr. Michael Church, for Canadian Air Line Dispatchers Association;
Mr. James K.A. Hayes, for Air Line Pilots Association

M^e Michael Church, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;
M^e Steven H. Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M^e Michael Church, pour l'Association canadienne des régulateurs de vols;
M^e James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes.

I - Nature of the Application

[1] This matter arises out of an arbitral award, integrating Customer Sales and Service Agents' (CSSA) seniority lists, which was rendered by Arbitrator Thomas Jolliffe, on September 25, 2001. Following twelve days of hearing, Arbitrator Jolliffe ordered that the seniority lists of the two locals be integrated by dates of hire of the affected employees commencing with the earliest date of hire, subject to possible adjustment for those employees working at the Winnipeg location.

[2] On October 17, 2001, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213 (hereinafter Local 2213) filed its initial application with the Board for reconsideration of the award pursuant to section 18 of the *Code*. Local 2213's grounds for reconsideration stated in its application of October 17, 2001, are as follows:

24. ...

(1) The Arbitrator committed an error of law in applying or not applying the provisions of **Section 18.1(4)(d)** of the *Canada Labour Code*;

(2) The Arbitrator erred in law and jurisdiction by ignoring or misinterpreting relevant evidence; by taking into account an event that did not occur (the March 13, 2000 M.O.U. was not ratified); by taking into account agreements that were without prejudice or precedent; by misinterpreting and misapplying the evidence;

(3) The Arbitrator erred in law and in jurisdiction by misinterpreting or ignoring relevant provisions of the collective agreement; and

(4) The Arbitrator erred in law and violated the principles of natural justice by considering - erroneously - facts and evidence arising **after** the completion of the hearings without affording the parties an opportunity to make submissions and/or submit evidence.

I - Nature de la demande

[1] L'affaire en instance résulte d'une décision arbitrale intégrant les listes d'ancienneté des préposés aux ventes et aux services à la clientèle (PVSC) rendue par l'arbitre Thomas Jolliffe le 25 septembre 2001. À l'issue de 12 jours d'audience, l'arbitre Jolliffe a ordonné que les listes d'ancienneté des deux sections locales soient intégrées en fonction des dates d'embauchage des employés concernés en commençant par la date la plus éloignée, sous réserve de rajustements possibles dans le cas des employés travaillant à Winnipeg.

[2] Le 17 octobre 2001, la section locale 2213 du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), (la section locale 2213) a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision arbitrale conformément à l'article 18 du *Code*. Les moyens invoqués par la section locale 2213 au soutien de cette demande sont exposés ci-après:

24. ...

(1) L'arbitre a commis une erreur de droit en appliquant ou en s'abstenant d'appliquer les dispositions de **l'alinéa 18.1(4)d)** du *Code canadien du travail*;

(2) L'arbitre a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en interprétant la preuve pertinente ou en en faisant abstraction; en tenant compte d'un événement non survenu (le PE du 13 mars 2000, non ratifié); en tenant compte d'ententes conclues sous toutes réserves ou sans établir un précédent, ainsi qu'en interprétant et en appliquant la preuve;

(3) L'arbitre a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en interprétant les dispositions pertinentes de la convention collective ou en en faisant abstraction;

(4) L'arbitre a commis une erreur de droit et violé les principes de justice naturelle en prenant en considération des faits et des éléments de preuve **postérieurs** à l'audience sans offrir aux parties la possibilité de présenter des observations et/ou de soumettre des éléments de preuve.

(traduction)

[3] As of the date of the October 17, 2001, application, the Board had not yet discussed with the parties and itself considered whether to incorporate the Jolliffe award into a Board order, therefore, jurisdiction to consider this matter was at that point, to a degree uncertain.

[4] On May 14, 2003, after considering the relevant issues and submissions, the Board incorporated the September 25, 2001 award by Thomas Jolliffe into a Board order. The relevant order indicated:

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),

bargaining agent,

- and -

Air Canada,
Saint-Laurent, Quebec,

employer,

- and -

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213,

intervenor local union,

- and -

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990,

intervenor local union.

WHEREAS, the above bargaining agent, employer and intervenor local unions agreed upon a process of arbitration with Mr. Tom Jolliffe, as sole arbitrator, to determine the integration of seniority for the newly integrated customer sales and service agent unit at Air Canada;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board in its decision no. 90 and the accompanying order dated September 22, 2000, declared Air Canada, Canadian Airlines International Ltd., 853350 Alberta Ltd. and 866983 Alberta Ltd. c.o.b. as Air Canada Capital Corporation to be a single work, undertaking or business;

[3] À la date de présentation de la demande, le 17 octobre 2001, le Conseil n'avait pas encore tenu de discussions avec les parties ni ne s'était penché sur la question de savoir s'il y avait lieu d'incorporer la décision Jolliffe dans une ordonnance. Par conséquent, sa compétence pour statuer sur l'affaire demeurait quelque peu incertaine.

[4] Le 14 mai 2003, à l'issue de l'examen des questions et observations pertinentes, le Conseil a incorporé dans une ordonnance, reproduite ci-après, la décision rendue par l'arbitre Thomas Jolliffe le 25 septembre 2001 :

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),

agent négociateur,

- et -

Air Canada,
Saint-Laurent (Québec),

employeur,

- et -

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213,

syndicat local intervenant,

- et -

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990,

syndicat local intervenant.

ATTENDU QUE l'agent négociateur, l'employeur et les intervenants locaux susmentionnés se sont entendus pour que la question de l'intégration des listes d'ancienneté de la nouvelle unité de négociation fusionnée des préposés aux ventes et aux services à la clientèle d'Air Canada soit renvoyée à l'arbitrage et tranchée par M. Tom Jolliffe, siégeant seul;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles, dans sa décision n°90 et l'ordonnance connexe du 22 septembre 2000 a déclaré qu'Air Canada, Lignes aériennes Canadien International Ltée, 853350 Alberta Ltd. et 866983 Alberta Ltd., exploitées sous la raison sociale Air Canada Capital Corporation, constituaient une entreprise unique;

AND WHEREAS, following such a declaration, the Canada Industrial Relations Board further declared by order dated September 26, 2002, that a single consolidated customer sales and service agent unit was the appropriate unit for collective bargaining at the declared Air Canada;

AND WHEREAS, the said Mr. Tom Jolliffe, sole arbitrator, issued on September 25, 2001, his award regarding the seniority integration at Air Canada.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the relevant seniority shall be determined and resolved in accordance with the appended award from sole arbitrator, Mr. Tom Jolliffe, dated September 25, 2001.

IT IS FURTHER ORDERED, as indicated in Mr. Jolliffe's award, that he remain seized of this matter should any disputes arise in the course of the parties' efforts to implement his award.

ISSUED at Ottawa, this 14th day of May 2003, by the Canada Industrial Relations Board.

[5] The incorporation of the Jolliffe award into a formal Board order was done in accordance with the provisions of an agreement signed by the parties on January 28, 2001, after the parties indicated to the Board during a conference call held on May 6, 2003, that the appropriate process to review the award was to first incorporate the award into a formal order and then to conduct a reconsideration of it in accordance with the process and standards of the *Code* and the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (hereinafter, the *2001 Regulations*). It was agreed that the incorporation of the award into a formal Board order would clarify both the issue of the Board's jurisdiction to reconsider the award, the issues of the appropriate process to be followed and the appropriate standards to apply in reconsidering the award.

[6] Following the order, Local 2213 submitted a revised and updated application for reconsideration on May 27, 2003. Counsel for Local 2213, in its revised application for reconsideration expressed its revised grounds for reconsideration. They are:

13. ...

(a) The Arbitrator committed an error of law or policy in failing to determine any date upon which the seniority lists should be merged;

(b) The Arbitrator committed an error of law or policy by failing to ensure that the impact of his award was consistent with the principles of the *Code* as enunciated by the Board;

ET ATTENDU QUE, consécutivement à cette déclaration, le Conseil canadien des relations industrielles a en outre statué, au moyen d'une ordonnance rendue le 26 septembre 2002, qu'une unité unique composée des préposés aux ventes et aux services à la clientèle était habile à négocier collectivement avec l'employeur unique, Air Canada;

ET ATTENDU QUE M. Tom Jolliffe, siégeant seul, a rendu sa décision le 25 septembre 2001 concernant l'intégration des listes d'ancienneté à Air Canada.

EN CONSÉQUENCE, il est ordonné par le Conseil canadien des relations industrielles que la question de l'ancienneté soit tranchée et réglée conformément à la décision ci-annexée rendue par l'arbitre, M. Tom Jolliffe, siégeant seul, le 25 septembre 2001.

IL EST AUSSI ORDONNÉ, comme il est indiqué dans la décision de M. Jolliffe, que l'arbitre demeure saisi de l'affaire pour régler tout différend qui pourrait surgir dans l'exécution de la décision par les parties.

DONNÉE à Ottawa, le 14 mai 2003, par le Conseil canadien des relations industrielles.

[5] La décision Jolliffe a été incorporée dans une décision officielle du Conseil, conformément à une entente signée par les parties le 28 janvier 2001 après qu'elles eurent indiqué au Conseil dans le cadre d'une téléconférence tenue le 6 mai 2003 que la procédure de réexamen applicable consistait d'abord à incorporer la décision dans une ordonnance officielle du Conseil puis à réexaminer celle-ci en tenant compte de la procédure et des normes établies par le *Code* et le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). On s'entendait pour dire que cette façon de procéder permettrait de tirer au clair la question de la compétence du Conseil de réexaminer la décision ainsi que les questions relatives à la procédure et aux normes applicables à cette fin.

[6] Subséquemment, soit le 27 mai 2003, le procureur de la section locale 2213 a présenté au Conseil une demande révisée de réexamen dans laquelle il expose les nouveaux moyens invoqués:

13. ...

a) L'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de déterminer la date d'intégration des listes;

b) L'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de s'assurer que l'incidence de la décision était compatible avec les principes du *Code*, tels qu'ils ont été énoncés par le Conseil;

(c) The Arbitrator committed an error of law or policy by failing to consider and properly apply the provisions of **Section 18.1(4)(d)** of the *Canada Labour Code* in light of the Board's decision in *Air Canada (2002)*;

(d) The Arbitrator erred in law and jurisdiction by ignoring or misinterpreting relevant evidence; by taking into account an event that did not occur (the March 13, 2000 MOU was not ratified); by taking into account agreements that were without prejudice or precedent; by misinterpreting and misapplying the evidence; and

(e) The Arbitrator erred in law and violated the principles of natural justice by considering - erroneously - facts and evidence arising **after** the completion of the hearings without affording the parties an opportunity to make submissions and/or submit evidence.

e) L'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de prendre en considération et d'appliquer de façon régulière les dispositions de **l'alinéa 18.1(4)d)** du *Code canadien du travail* eu égard à la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada (2002)*;

d) L'arbitre a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en interprétant la preuve pertinente ou en en faisant abstraction; en tenant compte d'un événement non survenu (le PE du 13 mars 2000, non ratifié), ainsi que d'ententes conclues sous toutes réserves ou sans établir de précédent et en interprétant et en appliquant la preuve;

e) L'arbitre a commis une erreur de droit et a violé les principes de justice naturelle en prenant en considération des faits et des éléments de preuve **postérieurs** à l'audience sans offrir aux parties la possibilité de présenter des observations et/ou de soumettre des éléments de preuve.

(traduction)

[7] The Board, in a letter to the parties dated July 29, 2003, after considering the submissions of the parties and interested parties indicated that the May 14 order would be reconsidered on the basis of the grounds of error cited in the revised application of May 27, 2003.

[8] An oral hearing was held on August 25 and 26, 2003, in Toronto. On December 24, 2003, the Board issued an order in effect dismissing the application for reconsideration and determining that the order incorporating Arbitrator Jolliffe's award should stand. The reasons that follow herein are the reasons for the December 24, 2003, order.

II - Preliminary Objections

[9] Certain preliminary objections and related issues will be considered first. During the hearing, Counsel for Local 1990 raised a preliminary objection regarding the submission of certain documents and evidence to the Board by Local 2213. Counsel for Local 1990 objected to the "Robert Ferguson, Kroll" report, dated and supplied to the Board by Local 2213 on August 8, 2003. Counsel for Local 1990 also objected to a letter forwarded to the Board on August 22, 2003, maintaining that the report objected to and the subsequent letter support a new position advanced by Local 2213, that position being that integration of the seniority lists of the two locals would be upon a relative ratio basis. It is argued that the relative ratioing position was not advanced before Arbitrator Jolliffe, therefore, it is inappropriate to do so before the Board. It is submitted that the analysis in the Robert Ferguson

[7] Dans une lettre adressée aux parties le 29 juillet 2003 à l'issue de l'examen de leurs observations et de celles des parties intéressées, le Conseil a indiqué que l'ordonnance du 14 mai ferait l'objet d'un réexamen en tenant compte des moyens invoqués dans la demande révisée du 27 mai 2003.

[8] Une audience publique s'est tenue à Toronto les 25 et 26 août 2003. Le 24 décembre 2003, le Conseil a rendu une ordonnance par laquelle il rejetait la demande de réexamen et statuait que l'ordonnance incorporant la décision de l'arbitre Jolliffe devait être appliquée telle quelle. Les motifs de décision exposés ci-après se rapportent à l'ordonnance rendue le 24 décembre 2003.

II - Objections préliminaires

[9] Certaines objections préliminaires et questions connexes seront examinées en premier. À l'audience, le procureur de la section locale 1990 a soulevé une objection préliminaire quant à la présentation de certains documents et éléments de preuve par la section locale 2213, dont le rapport «Robert Ferguson, Kroll» daté du 8 août 2003 et soumis le même jour, et une lettre adressée au Conseil le 22 août 2003, en faisant valoir que les deux documents étayaient une nouvelle position de la section locale 2213, à savoir l'intégration des listes d'ancienneté des deux sections locales au moyen d'un ratio relatif. Cette position n'ayant pas été présentée à l'arbitre Jolliffe, elle était dès lors irrecevable en l'espèce. Le représentant de la section locale 1990 soutenait en outre que l'analyse contenue dans le rapport Robert Ferguson soumis au Conseil était fondée sur des faits qui étaient connus au moment de

report submitted is based on facts that were known at the time of the arbitration and that the new position now being advanced by Local 2213 is based on facts known at the time of the arbitration and not new facts.

[10] Local 1990's written submissions on this issue argue that Local 2213 should not be permitted to introduce new evidence, which it did not refer to during arbitration (*Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113). It is noted that the Board's decision in *Cargill Limited*, [2001] CIRB no. 117 indicated:

[23] As to the allegations of new facts as a reason for a review, the Board stated in *Rogers Cablesystems, supra*, that it is up to the parties to provide the original panel with all known facts and issues that they consider significant for deliberation purposes. The Board added: "that unless a fundamental injustice occurs, the Board is reluctant to consider additional facts raised by a party, where that party could have and should have brought them to the attention of the original panel." (pages 8; and 143,176)

...

[26] The "new facts," as the Board stated in *Rogers Cablesystems, supra*, should be facts that could not be provided to the original panel and that, in all likelihood, would have led the Board to draw another conclusion. ...

(pages 5-6)

[11] In response, Counsel for Local 2213 maintains that the principles articulated by the Board's decision in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161 (hereinafter Decision no. 183), which considered the integration of another bargaining unit group in the formerly separate airlines (the pilots group), were unknown to the parties at the time of the arbitration. He submits that if they had been known, Local 2213 would have argued that the list be merged according to a ratioing process as of September 26, 2002. Counsel further submits that no one could predict the content of the 2002 Board decision merging the pilot units. Local 2213 explains that the evidence it seeks to present concerns only an analysis of the impact of the Jolliffe award on Local 2213 members within the context and principles found to be relevant by Decision no. 183 and, as such, is not new evidence or evidence that could have been given to the Arbitrator.

l'arbitrage et que la nouvelle position de la section locale 2213 s'appuyait par conséquent sur des faits connus au moment de l'arbitrage plutôt que sur des faits nouveaux.

[10] Dans ses observations écrites sur cette question, la section locale 1990 affirme que la section locale 2213 ne devrait pas être autorisée à introduire des éléments de preuve n'ayant pas été portés à la connaissance de l'arbitre (*Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113). On rappelle que dans l'affaire *Cargill Limitée*, [2001] CCRI n° 117, le Conseil a fait observer ce qui suit:

[23] En ce qui a trait à l'allégation de faits nouveaux comme motif de révision, le Conseil dans *Rogers Cablesystems, précitée*, réitère qu'il incombe aux parties de communiquer tous les faits et toutes les questions qu'elles connaissent et qu'elles jugent importants aux fins des délibérations au banc initial, le Conseil ajoute «[qu'] à moins d'injustice fondamentale, le Conseil hésite à examiner des faits additionnels invoqués par une partie qui aurait pu et aurait dû les communiquer au banc initial.» (pages 8; et 143,176)

...

[26] Les «faits nouveaux», comme le Conseil l'a indiqué dans *Rogers Cablesystems, précitée*, doivent être des faits qui n'auraient pu être communiqués au banc initial et qui auraient vraisemblablement amené le Conseil à en arriver à une autre conclusion...

(pages 5-6)

[11] Pour sa part, le procureur de la section locale 2213 soutient que les parties n'étaient pas au courant des principes énoncés dans la décision *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161 (la décision n° 183) relativement à l'intégration des listes d'ancienneté d'un autre groupe d'unités de négociation des deux transporteurs aériens (les pilotes) au moment de l'arbitrage. S'ils avaient été connus, la section locale 2213 aurait demandé que les listes soient fusionnées au moyen d'un ratio en date du 26 septembre 2002. Personne ne pouvait prédire la teneur de la décision rendue en 2002. La section locale 2213 indique que les éléments de preuve qu'elle souhaite présenter consistent uniquement en une analyse de l'incidence de la décision Jolliffe sur ses membres eu égard aux faits et aux principes jugés pertinents dans la décision n° 183. Il ne s'agit dès lors ni d'un fait nouveau ni d'une preuve qui aurait pu être portée à la connaissance de l'arbitre.

[12] Upon considering the analysis and argument sought to be introduced, the Board agrees with the argument that Decision no. 183 rendered on July 10, 2002, introduces significant new considerations of principle to the questions in issue. While the information presented is to an extent new, and certainly the analysis respecting the impact of different approaches to structuring the combined seniority lists is, it is not apparent that it could have been presented to the Arbitrator. Consequently, the Board will consider the evidence in question and related submissions in deciding the matters presently in issue.

III - History

[13] Some background is helpful in understanding the issues presently in dispute. On January 4, 2000, Air Canada purchased Canadian Airlines International Ltd. (hereinafter CAIL). During the subsequent period, after initially operating separately, the two airlines merged their respective businesses and began operating as one undertaking. Insolvency proceedings concerning CAIL took place before Madam Justice Paperny, pursuant to the *Companies' Creditors Arrangement Act* (reported in *Re Canadian Airlines Corp.*, [2000] A.J. No. 771 (Alta. Q.B.)). The decision of Justice Paperny was carefully considered by the Board in its own Decision no. 183, and is extensively discussed in it at paragraphs 101 to 104, 130 and 135. The decision considers the basis upon which CAIL was acquired and the effect of that situation upon the collective agreement rights of employees. The two bargaining groups of present concern were each represented by CAW-Canada both at and after the merger. CAW-Canada Locals 2213 and 1990 represented (in general) sales and service agents in each of the merging airlines. Although both were locals of CAW-Canada, they continued to act independently, and indeed largely in opposition, throughout the arbitration process.

[14] An initial memorandum of understanding designed to allow integration of the two bargaining units was signed by representatives of the two locals on March 25, 2000. In the result, it was ratified by Local 1990, but rejected by a vote of the membership of Local 2213. On May 4, 2000, the membership of Local

[12] Après examen de l'analyse et des observations que la section locale 2213 entend présenter, le Conseil fait sien l'argument selon lequel la décision n° 183 rendue le 10 juillet 2002 introduit un nombre significatif de nouvelles considérations de principe pour trancher les questions en litige. Bien que l'information présentée constitue, en quelque sorte, un nouvel élément de preuve, et c'est certainement le cas de l'analyse de l'incidence des diverses méthodes de structuration des listes d'ancienneté combinées, rien n'indique qu'elle aurait pu être portée à la connaissance de l'arbitre. Par conséquent, le Conseil entend tenir compte de cette preuve et des observations corrélatives pour statuer sur les questions en litige.

III - Historique

[13] Un rappel des faits s'impose pour mieux comprendre les questions sur lesquelles le Conseil est appelé à se prononcer. Le 4 janvier 2000, Air Canada a fait l'acquisition de Lignes aériennes Canadien International ltée (ci-après appelée LACI). Durant la période subséquente, les deux transporteurs aériens, qui avaient continué d'exploiter leurs entreprises séparément, ont décidé de fusionner leurs activités respectives afin de former une entreprise unique. Un recours en insolvabilité contre LACI en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* a été entendu par madame la juge Paperny, dont le jugement (rapporté dans *Re Canadian Airlines Corp.*, [2000] A.J. No. 771 (Cour du Banc de la Reine de l'Alberta)) a fait l'objet d'une analyse détaillée dans la décision n° 183, aux paragraphes 101 à 104, 130 et 135, où le Conseil y examine les raisons de l'acquisition de LACI ainsi que l'effet de cette situation sur les droits issus des conventions collectives des employés. Les unités de négociation en cause en l'espèce étaient toutes deux représentées par TCA-Canada avant et après la fusion. Les sections locales 2213 et 1990 de TCA-Canada regroupaient (en général) les préposés aux ventes et aux services à la clientèle de chacun des transporteurs aériens fusionnés. Même s'il s'agit dans les deux cas de sections locales de TCA-Canada, elles ont continué d'agir de manière indépendante et, en fait, de faire largement valoir des points de vue différents durant la procédure d'arbitrage.

[14] Un premier protocole d'entente visant à permettre l'intégration des unités de négociation a été signé par les représentants des deux sections locales le 25 mars 2000, mais seule la section locale 1990 a accepté de le ratifier, la section locale 2213 optant plutôt pour son rejet. Le 4 mai 2000, les membres de la section locale

1990 ratified a second memorandum of understanding (hereinafter MOU), stating that the collective agreement between Local 2213 and Air Canada would apply to all Local 1990 members, as of June 3, 2000, with some exceptions. Notably, although Local 2213 still disputes this interpretation, the May 4, 2000, memorandum appears to indicate that the existing Local 1990 seniority provisions were retained by 1990 members and those of the Air Canada agreement did not apply. The relevant provisions of the May 4, 2000 MOU may be considered. They provide as follows:

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

**AIR CANADA/CANADIAN AIRLINES
INTERNATIONAL LTD.
-AND-
CAW-CANADA, LOCAL 1990**

The management of Air Canada and Canadian Airlines have requested that the CAW-Canada Bargaining Committee from Local 1990, agrees to the application of the terms and conditions of the Air Canada Collective Agreement to all CAW members working at Canadian. The purpose of the Companies' request is to establish a long-term stable relationship based on mutual interests and to achieve synergies in the context of a fully integrated flight schedule.

Accordingly, the parties agree as follows:

1. Effective June 3, 2000, all provisions of the Collective Agreement No. 3 between Canadian Airlines and the CAW-Canada, Local 1990 will be repealed with the exception of the following provisions:
 - Preamble and Article 1: Union recognition clause
 - Articles 8.20, 8.21 and 8.22: Seniority Lists
 - And all other specifications set out in paragraph 3 below.
2. Effective June 3, 2000, all provisions of the Collective Agreement between Air Canada and the CAW-Canada, Local 2213 (including any negotiated amendments) will apply to CAW members working at Canadian with the exception of the following provisions:
 - Article 2.01: Union recognition clause
 - Article 10: Seniority List
 - And all other specifications set out in paragraph 3 below.
3. More particularly, the parties agree to the following transition measures to facilitate the application of the Air Canada Collective Agreement as stated above:

[Note, these included wages, employment security scope, work schedules and crew scheduling]

1990 ont ratifié un second protocole d'entente (ci-après appelé le «PE») stipulant que la convention collective conclue entre la section locale 2213 et Air Canada s'appliquait à tous les membres de la section locale 1990 à compter du 3 juin 2000, à quelques exceptions. Précisons ici que même si la section locale 2213 continue de contester cette interprétation, le protocole en question semble indiquer que la section locale 1990 demeure régie par les dispositions relatives à l'ancienneté de sa convention collective et que celles de la convention d'Air Canada sont sans application. Il y a lieu de se pencher sur les dispositions pertinentes du PE du 4 mai 2000, dont le texte est reproduit ci-après:

PROTOCOLE D'ENTENTE

**AIR CANADA/LIGNES AÉRIENNES CANADIEN
INTERNATIONAL LTÉE
- ET -
TCA-CANADA, SECTION LOCALE 1990**

La direction d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien a demandé au comité de négociation de la section locale 1990 de TCA-Canada de consentir à ce que les modalités de la convention collective d'Air Canada s'appliquent à tous les membres de TCA travaillant aux Lignes aériennes Canadien. Les sociétés visent ainsi à établir une relation durable et stable fondée sur les intérêts mutuels des parties et à réaliser des synergies dans le contexte d'un horaire de vols pleinement intégré.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit:

1. À compter du 3 juin 2000, toutes les dispositions de la convention collective n° 3 conclue entre les Lignes aériennes Canadien et TCA-Canada, section locale 1990, sont abrogées à l'exception des dispositions suivantes:
 - Préambule et article 1: Clause de reconnaissance syndicale
 - Articles 8.20, 8.21 et 8.22: Listes d'ancienneté
 - Et toutes les autres dispositions énoncées au paragraphe 3 ci-après.
2. À compter du 3 juin 2000, toutes les dispositions de la convention collective conclue entre Air Canada et TCA-Canada, section locale 2213 (y compris toutes les modifications négociées), s'appliquent aux membres de TCA travaillant aux Lignes aériennes Canadien, à l'exception des dispositions suivantes:
 - Article 2.01: Clause de reconnaissance syndicale
 - Article 10: Liste d'ancienneté
 - Et toutes les autres dispositions énoncées au paragraphe 3 ci-après.
3. Plus particulièrement, les parties s'entendent sur les mesures transitoires suivantes pour faciliter l'application de la convention collective d'Air Canada de la façon précisée ci-dessus.

[Nota: ces mesures concernent les salaires, la sécurité d'emploi, la portée, les horaires de travail et l'affectation des équipages.]

...

Dated in Montreal, this 4th day of May, 2000.

[15] Subsequently to the MOU, following application by the parties, in an order dated August 3, 2000 the Board issued a single employer declaration with respect to the pilots (*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no.79; and 61 CLRBR (2d) 161) and the cabin personnel (*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no.78; and 2000 CLLC 220-059) of Air Canada. Later, on September 22, 2000, the Board rendered a broad single employer declaration which extended to all bargaining units not included in its previous orders including the customer sales and service bargaining unit at Air Canada, represented by Local 2213, and that at CAIL represented by Local 1990 (*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010). The preservation of the CAIL seniority lists and the exclusion of the seniority provisions of article 10 of the Air Canada agreement would therefore appear to have created a conflict. The provisions of article 10 of the Air Canada collective agreement relating to seniority related to the Local 2213 group. Local 1990 would appear to be governed by the Air Canada agreement, as modified by the May 4, 2000 MOU.

[16] Following the Board's single employer decision of September 22, 2000, Air Canada, Local 1990 and Local 2213 signed a letter of agreement on September 28, 2000, in which it was apparently agreed that two separate seniority lists would be maintained until the seniority issues could be resolved. On the same date, Local 2213 concluded a MOU with Air Canada, also signed by CAW-Canada representatives, amending the provisions of the collective agreement. The letter of agreement provided:

**Letter of Agreement
Air Canada
and
CAW-Canada and its Locals 2213 and 1990**

The Company will take no position on the merits of the seniority issue as this is a matter as between the two local unions. The Company will participate in the proceedings on this issue to the extent considered appropriate by the arbitrator; to provide information to the parties (and/or the arbitrator) and/or in order to protect any operational interests it may have in the outcome. The Company will immediately provide to both

...

Fait à Montréal, le 4 mai 2000.

(traduction)

[15] Après la signature du PE et à la suite d'une demande présentée par les parties, le Conseil a formulé une déclaration d'employeur unique relativement aux pilotes dans une ordonnance rendue le 3 août 2000 (*Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161) et le personnel de cabine (*Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059) d'Air Canada. Par la suite, soit le 22 septembre 2000, le Conseil a formulé une déclaration d'employeur unique générale relativement à toutes les unités de négociation non visées par les ordonnances antérieures, y compris les préposés aux ventes et aux services à la clientèle d'Air Canada représentés par la section locale 2213 et ceux de LACI représentés par la section locale 1990 (*Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010). Il semblerait dès lors que la question du maintien des listes d'ancienneté de LACI et de l'exclusion des dispositions relatives à l'ancienneté énoncées à l'article 10 de la convention collective d'Air Canada ait été à l'origine d'un différend. L'article 10 s'appliquait aux membres de la section locale 2213, la section locale 1990 étant régie par la convention collective d'Air Canada, telle que modifiée par le PE du 4 mai 2000.

[16] Le 28 septembre 2000, soit quelques jours après la déclaration d'employeur unique du 22 septembre 2000, Air Canada, la section locale 1990 et la section locale 2213 ont signé une lettre d'entente dans laquelle elles auraient convenu de maintenir deux listes d'ancienneté distinctes en attendant que soient réglées les questions d'ancienneté. Le même jour, la section locale 2213 et les représentants de TCA-Canada ont conclu un PE avec Air Canada en vue de modifier les dispositions de la convention collective. Le texte de cette entente est reproduit ci-après:

**Lettre d'entente
Air Canada
et
TCA-Canada et les sections locales 2213 et 1990**

La société n'entend pas faire valoir son point de vue sur le bien-fondé de la question de l'ancienneté, car cette affaire concerne uniquement les deux sections locales. La société participera à l'instance visant à trancher cette question dans la mesure jugée nécessaire par l'arbitre, pour fournir des renseignements aux parties (à l'arbitre ou aux deux) et/ou afin de protéger les intérêts opérationnels qu'elle pourrait avoir dans

local unions detailed information on the seniority lists at Air Canada and CAIL as those lists stood on January 3, 2000.

The Company agrees to pay the cost of any arbitrator appointed and agrees to be bound by the outcome.

Until such time as the seniority issue is resolved as provided for above two separate seniority lists will be maintained and administered.

Dated in Toronto this 28th day of September, 2000.

[17] Pursuant to *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015 (Decision no. 104) rendered on January 24, 2001, the Board decided that the two distinct bargaining units, Local 2213 and Local 1990, should officially cease to exist and become one unit performing primarily customer sales and service work. Following this decision, Local 1990 and Local 2213 entered into a protocol agreement on January 28, 2001, to have Arbitrator Jolliffe resolve the outstanding seniority issues. The content of the protocol is reproduced for ease of reference:

Protocol Agreement: January 28, 2001

1. The parties to the Letter of Agreement dated the 28th day of September, 2000, with respect to the seniority issue arbitration, agree that the arbitrator, Thomas Jolliffe, will have all the same powers and jurisdiction provided under the Canada Labour Code as would the CIRB if it were hearing the matter.
2. The parties also agree that the Award of the arbitrator will be incorporated into an Order of the CIRB under Section 18.1 of the Code and shall be final and binding on the parties and the employees in the bargaining unit. Any party retains any right it has to seek judicial review of the Award and/or Order.
3. The parties also agree that this Protocol Agreement shall apply to the new Customer Sales and Service bargaining unit (and any crew schedulers who may retain seniority rights in the CSSA bargaining unit) as finally determined by the CIRB as a consequence of CIRB decision no. 104.
4. The parties also agree that following the completion of the seniority arbitration with respect to the new Customer Sales and Service bargaining unit they will commence the arbitration with respect to the crew resource utilization In-Flight Service bargaining unit, pursuant to the same terms and conditions as contained in the above mentioned Letter of Agreement and this Protocol Agreement and before arbitrator Thomas Jolliffe.

l'issue de l'affaire. La société fournira sans tarder aux deux sections locales des renseignements détaillés sur les listes d'ancienneté d'Air Canada et de LACI qui existaient le 3 janvier 2000.

La société accepte de prendre en charge le coût de l'arbitre désigné et convient d'être liée par sa décision.

En attendant que l'arbitre se prononce sur la question de l'ancienneté selon les modalités énoncées ci-dessus, la société convient de maintenir deux listes d'ancienneté distinctes.

Fait à Toronto le 28 septembre 2000.

(traduction)

[17] Conformément à la décision rendue le 24 janvier 2001 dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015 (la décision n° 104), le Conseil a décidé que les deux unités de négociation distinctes, à savoir la section locale 2213 et la section locale 1990, devaient officiellement cesser d'exister afin de former une seule unité d'employés exécutant principalement des fonctions de préposé aux ventes et au service à la clientèle. Dans la foulée de cette décision, les sections locales 1990 et 2213 ont conclu un protocole d'entente le 28 janvier 2001 afin que l'arbitre Jolliffe statue sur les questions d'ancienneté demeurées en litige. Par souci de commodité, le texte de ce protocole est reproduit ci-après:

Protocole d'entente: 28 janvier 2001

1. Les parties à la lettre d'entente datée du 28 septembre 2000 portant sur l'arbitrage de l'intégration des listes d'ancienneté conviennent que l'arbitre, Thomas Jolliffe, est investi de la totalité des pouvoirs et des attributions que le *Code canadien du travail* reconnaît au CCRI.
2. Les parties conviennent également que la décision de l'arbitre sera incorporée dans une ordonnance du CCRI fondée sur l'article 18.1 du Code et qu'elle sera finale et exécutoire pour les parties et les employés compris dans l'unité de négociation. Les parties conservent le droit de demander le contrôle judiciaire de la décision ou de l'ordonnance, ou des deux.
3. Les parties conviennent également que le présent protocole d'entente s'applique à la nouvelle unité de négociation des ventes et du service à la clientèle (ainsi qu'aux régulateurs d'équipage qui ont conservé des droits d'ancienneté au sein de l'unité PVSC) qui sera définie de manière définitive par le CCRI en application de la décision n° 104.
4. Les parties conviennent également que, à l'issue de la procédure d'arbitrage visant l'intégration des listes d'ancienneté des membres de la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, l'arbitre Jolliffe sera appelé à trancher la question de l'ancienneté des membres de l'unité de négociation Utilisation des ressources PNC, Service en vol, selon les modalités définies dans la lettre d'entente mentionnée ci-dessus ainsi que dans le présent protocole d'entente.

5. The above mentioned Letter of Agreement and this Protocol Agreement will be incorporated into an Order of the CIRB to be issued pursuant to Section 18.1(2)(b) of the *Code*.

5. La lettre d'entente mentionnée précédemment et le présent protocole d'entente seront incorporés dans une ordonnance du CCRI, conformément à l'alinéa 18.1(2)b) du *Code*.

(traduction)

[18] The Jolliffe award was released following the process described in its text, on September 25, 2001. Although, as mentioned, Local 2213 filed an application for reconsideration on October 17, 2001, requesting that the award be reviewed by the Board pursuant to section 18 of the *Code*, the Board requested that the parties await the completion of its consideration of issues in respect of the merging of the seniority lists of the pilot bargaining units represented by different bargaining agents before reconsidering the sales and service arbitral award. Board Decision no. 183 respecting the pilot units was released on July 10, 2002, but was the subject of subsequent judicial review processes resulting in further delay.

[18] La décision Jolliffe a été rendue le 25 septembre 2001, au terme de la procédure qui y est décrite. Comme il a déjà été mentionné, bien que la section locale 2213 ait présenté, le 17 octobre 2001, une demande de réexamen de cette décision en vertu du paragraphe 18 du *Code*, le Conseil a demandé aux parties d'attendre que soit terminé l'examen des questions relatives à la fusion des listes d'ancienneté des unités de négociation des pilotes représentés par d'autres agents négociateurs avant de réexaminer la décision arbitrale touchant les préposés aux ventes et aux services à la clientèle. La décision n° 183 applicable aux pilotes a été rendue le 10 juillet 2002, mais comme elle a fait l'objet de divers contrôles judiciaires, le processus de réexamen en a été retardé d'autant.

[19] Meanwhile, in a certification order dated September 26, 2002, the Board formally and finally ordered that the two customer sales and service bargaining units, Locals 2213 and 1990, together with Air Canada's Aeroplan bargaining unit, be merged to form a unified customer sales and service bargaining unit. The relevant order is reproduced herein:

[19] Entre-temps, dans une ordonnance d'accréditation rendue le 26 septembre 2002, le Conseil a ordonné la fusion officielle et définitive des deux unités de préposés aux ventes et aux services à la clientèle, soit les sections locales 2213 et 1990, et de l'unité de la division Aéroplan d'Air Canada afin de constituer une seule unité de négociation des préposés aux ventes et aux services à la clientèle. Le texte de cette ordonnance est reproduit ci-après:

Order No.: 8011-U
Supercedes: 4668-U, 5548-U, 5574-U

Ordonnance n°: 8011-U
Remplace: 4668-U, 5548-U, 5574-U

IN THE MATTER OF THE

CONCERNANT LE

Canada Labour Code

Code canadien du travail

- and -

- et -

Air Canada,
applicant employer,

Air Canada,
employeur requérant,

-and-

-et-

National Automobile, Aerospace,
Transportation and General Workers
Union of Canada (CAW-Canada),

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA - Canada),

certified bargaining agent.

agent négociateur accrédité.

WHEREAS following an application filed by Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. (CAIL), the Canada Industrial Relations Board, in its decision dated September 22, 2000 (CIRB no. 90), declared the two named employers to be

ATTENDU QUE, à la suite d'une demande présentée par Air Canada et Lignes aériennes Canadien International Ltée (LACI), le Conseil canadien des relations industrielles, dans sa décision du 22 septembre 2000 (CCRI n° 90), a déclaré que Air

a single employer pursuant to the provisions of section 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*;

AND WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated February 21, 1972, as amended by order dated December 2, 1985, certified the International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America as the bargaining agent for a unit of employees of Air Canada comprised of:

“All customer sales and service agents and communication agents of Air Canada employed within the Customer Service Branch and within the territorial limits of Canada.” (Bargaining unit 4668-U)

AND WHEREAS, the Canada Labour Relations Board, by order dated April 10, 1990, certified the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW-Canada) as the bargaining agent for a unit of employees of Canadian Airlines International Ltd. comprised of:

“all employees of Canadian Airlines International Ltd. employed at various locations in Canada as sales and service agents, payload specialists, group specialists, passenger service representatives, statistics operators (dispatch), teletypists, lead agents, crew schedulers, assistant schedulers, lead schedulers, flight crew pairing clerks, crew timekeepers.” (Bargaining unit 5548-U)

AND WHEREAS, the Canada Labour Relations Board, by order dated May 29, 1990, certified the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW-Canada), as the bargaining agent for a unit of employees of the Aeroplan Division of Air Canada comprised of:

“all employees of the Aeroplan Division of Air Canada, **excluding** members of the management of Aeroplan, lead hands, co-ordinators, secretary to Marketing Direct manager, secretary to Service Centre manager, operations analyst and assistant.” (Bargaining unit 5574-U)

AND WHEREAS, as a consequence of the above declaration of single employer dated September 22, 2000, the Canada Industrial Relations Board has undertaken to review the structure of the bargaining units affected, pursuant to section 18.1 of the *Code*;

AND WHEREAS, after the parties affected by the declaration and subsequent review of bargaining units failed to come to an agreement within a period considered reasonable by the Board with respect to the determination of the bargaining units, the Board determined in its decision dated January 24, 2001 (CIRB no.104), that there should be a consolidated bargaining unit to include all employees who work primarily in customer sales and service functions or in discrete units which primarily have

Canada et LACI constituait un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 21 février 1972, et modifiée par une ordonnance datée du 2 décembre 1985, avait accrédité le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés d'Air Canada comprenant:

«tous les préposés aux ventes et aux services à la clientèle et les agents de communication travaillant au sein de la Direction des services à la clientèle et à l'intérieur des limites territoriales du Canada». (Unité de négociation 4668-U);

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 10 avril 1990, avait accrédité le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés des Lignes aériennes Canadien International Ltée comprenant:

«tous les employés des Lignes Aériennes Canadien International Limitée, qui travaillent à divers endroits au Canada comme agents de ventes et du service à la clientèle, préposés à la charge marchande, spécialistes des groupes, représentants du service aux passagers, préposés à la statistique (répartition), préposés au télé-imprimeur, chefs d'équipe, régulateurs d'équipage, régulateurs adjoints, régulateurs principaux, commis (répartition des équipages) et préposés à l'horaire des équipages». (Unité de négociation 5548-U);

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 29 mai 1990 avait accrédité le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la division Aéroplan d'Air Canada comprenant:

«tous les employés de la division Aéroplan de Air Canada, **à l'exclusion** des membres de la direction d'Aéroplan, des chefs d'équipe, des coordonnateurs, de la secrétaire auprès du directeur Marketing Direct, de la secrétaire auprès du chef du Centre de service, de l'analyste des opérations, et de son assistant(e)». (Unité de négociation 5574-U);

ET ATTENDU QUE, à la suite de la déclaration d'employeur unique du 22 septembre 2000 mentionnée précédemment, le Conseil canadien des relations industrielles s'est penché sur la structure des unités de négociation concernées et ce, en vertu de l'article 18.1 du *Code*;

ET ATTENDU QUE, les parties visées par la déclaration et la révision subséquente des unités de négociation n'ont pas réussi à s'entendre, dans le délai jugé raisonnable par le Conseil, sur la détermination des unités de négociation, le Conseil a déterminé, dans la décision qu'il a rendue le 24 janvier 2001 (CCRI n° 104), que devait être établie une unité de négociation englobant tous les employés qui exécutent principalement des fonctions liées aux ventes et au service à la clientèle ou qui font

sales and service functions, including all of the workers in the consolidated Aeroplan unit;

AND WHEREAS, all parties of interest have agreed that the National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) should represent that bargaining unit;

AND WHEREAS, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) and Air Canada, the employer, have agreed in July 2002 to the following bargaining unit description:

“all employees of Air Canada, within the territorial limits of Canada, primarily engaged in customer sales and service functions, or in discrete units primarily performing such functions, **excluding** any persons performing management functions, or employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations as required by the *Canada Labour Code*.”

AND WHEREAS the Board has determined that the proposed bargaining unit is appropriate for collective bargaining;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the above said orders 4668-U, 5548-U and 5574-U be superceded, and they are hereby superceded, and that the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) be, and it is hereby certified to be, the bargaining agent for a unit comprising:

“all employees of Air Canada, within the territorial limits of Canada, primarily engaged in customer sales and service functions, or in discrete units primarily performing such functions, **excluding** any persons performing management functions, or employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations as required by the *Canada Labour Code*.”

ISSUED at Ottawa, this 26th day of September 2002, by the Canada Industrial Relations Board.

[20] To summarize, the broad single employer declaration of September 22, 2000, was followed by the letter of agreement between Air Canada and Locals 1990 and 2213, dated September 28, 2000, and the MOU of that date. Subsequently, the January 24, 2001 Board Decision no. 104 ordered the merger of Locals 2213 and 1990 bargaining units together with a unit of Air Canada employees working for Aeroplan also represented by CAW-Canada. The January 28, 2001 protocol agreement between Local 2213, Local 1990, Air Canada and CAW-Canada National, which set out a plan for arbitration concerning seniority rights, followed. Locals 2213 and 1990 then appeared before

partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de fonctions de ce genre, incluant tous les travailleurs faisant partie de l'unité de l'Aéroplan;

ET ATTENDU QUE toutes les parties concernées ont convenu que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) devait être l'agent négociateur pour cette unité de négociation;

ET ATTENDU QUE le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Air Canada, l'employeur, se sont entendus en juillet 2002 sur la définition suivante de l'unité de négociation:

«tous les employés d'Air Canada travaillant à l'intérieur des limites territoriales du Canada qui exécutent principalement des fonctions de préposé aux ventes et au service à la clientèle, ou qui font partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de fonctions de ce genre, **à l'exclusion** des personnes exécutant des fonctions de gestion ou de celles qui exercent des fonctions confidentielles dans le domaine des relations du travail aux termes du *Code canadien du travail*».

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé que l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que les ordonnances 4668-U, 5548-U et 5574-U mentionnées précédemment soient remplacées, et elles sont remplacées par les présentes, et que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) soit accrédité, et l'accrédite par les présentes, agent négociateur d'une unité comprenant:

«tous les employés d'Air Canada travaillant à l'intérieur des limites territoriales du Canada qui exécutent principalement des fonctions de préposé aux ventes et aux services à la clientèle, ou qui font partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de fonctions de ce genre, **à l'exclusion** des personnes exécutant des fonctions de gestion ou de celles qui exercent des fonctions confidentielles dans le domaine des relations du travail aux termes du *Code canadien du travail*».

DONNÉE à Ottawa, ce 26^{ième} jour de septembre 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles.

[20] En résumé, la déclaration générale d'employeur unique du 22 septembre 2000 a été suivie de la lettre d'entente entre Air Canada et les sections locales 1990 et 2213 ainsi que du PE datés du 28 septembre 2000. Par la suite, la décision n° 104 du Conseil datée du 24 janvier 2001 a entraîné la fusion des unités de négociation des sections locales 2213 et 1990 avec l'unité de la division Aéroplan d'Air Canada, elle aussi représentée par TCA-Canada. Le 28 janvier 2001, les sections locales 2213 et 1990, ainsi qu'Air Canada et TCA-Canada national ont signé un protocole d'entente établissant un plan d'arbitrage des questions d'ancienneté. Les représentants des sections

Arbitrator Thomas Jolliffe to have the seniority issue arbitrated, leading to Arbitrator Jolliffe's award, dated September 25, 2001. It is that award, incorporated by agreement in a Board order of May 14, 2003, that Local 2213 has applied to have reconsidered. That award must, therefore, be carefully considered.

IV - The Jolliffe Award

[21] Arbitrator Jolliffe, after describing the circumstances leading to his arbitration process, acknowledges the significance of seniority to the customer service agents by stating that it was obvious from the outset and that he understood it to govern "many of the most important aspects of their working lives, including access to vacancies, transfers and job locations, schedule bids and selection of hours of work, layoff and recall rights, and choice of vacation time."

[22] Arbitrator Jolliffe reproduces as a consideration part of the March 25, 2000 MOU, which, it may be recalled, was not ratified by Local 2213 members. Arbitrator Jolliffe observes that the locals, prior to his arbitration, had continued to operate under separate seniority lists. He refers to article 10.01 of Local 2213's collective agreement and states the view that under the May 4, 2000 MOU, Local 1990 had acquired significant protection from the application of that article. This observation of the arbitrator was based upon the provision that while Local 1990 moved to the Air Canada collective agreement terms, article 10 - providing for endtailing - was, in his view, excluded from application and Local 1990 retained the provisions of its own collective agreement relating to seniority.

[23] Arbitrator Jolliffe also noted that in the absence of agreement between the parties allowing the intermingling of employees from the two locals for the summer of 2000, Air Canada had hired 780 new customer sales and service agents "to assist in dealing with the numerous organizational difficulties being experienced at some airports and ticketing facilities." These employees became a part of Local 2213 upon hiring.

[24] Arbitrator Jolliffe notes the September 28, 2000, MOU of Air Canada, CAW-Canada and CAW-Local 2213. He notes that the September 28 MOU

locales 2213 et 1990 ont ensuite fait valoir leurs points de vue devant l'arbitre Thomas Jolliffe, lequel a rendu sa décision le 25 septembre 2001. C'est de cette décision, qui a été incorporée par voie d'entente dans une ordonnance du Conseil datée du 14 mai 2003, dont la section locale 2213 demande le réexamen. Il convient dès lors de l'examiner de plus près.

IV - La décision Jolliffe

[21] Après s'être employé à décrire les circonstances du recours à l'arbitrage, l'arbitre Jolliffe reconnaît que l'ancienneté revêt de l'importance pour les préposés aux services à la clientèle en indiquant que c'était évident d'entrée de jeu et que, cette question régissait «bon nombre des aspects les plus importants de leur vie active, y compris les vacances, les mutations et le lieu de travail, la postulation des horaires et le choix des heures de travail, les licenciements et les droits de rappel ainsi que le choix des vacances» (traduction).

[22] L'arbitre Jolliffe reproduit à titre indicatif un passage du PE du 25 mai 2000, lequel, rappelons-le, n'a pas été ratifié par la section locale 2213. Il fait ensuite observer que jusqu'au recours à l'arbitrage, les sections locales ont maintenu des listes d'ancienneté distinctes. Il renvoie à l'article 10.01 de la convention collective de la section locale 2213 et se dit d'avis qu'en vertu du PE du 4 mai 2000, la section locale 1990 a acquis une protection importante contre l'application de cette disposition. Il en tient pour preuve la modalité qui, tout en assujettissant la section locale 1990 à la convention collective d'Air Canada, exclut, à son avis, l'article 10, c'est-à-dire la disposition prévoyant le raboutage des listes d'ancienneté, et maintient l'application des dispositions relatives à l'ancienneté de leur propre convention collective.

[23] L'arbitre Jolliffe fait également observer qu'en l'absence d'entente entre les parties en vue de l'imbrication des listes d'ancienneté des deux sections locales pour l'été 2000, Air Canada a embauché 780 nouveaux préposés aux ventes et aux services à la clientèle, qu'il a ensuite inclus dans l'unité de négociation de la section locale 2213 «dans un effort pour surmonter les nombreuses difficultés organisationnelles auxquelles le transporteur faisait face dans un certain nombre d'aéroports et de billetteries». (traduction).

[24] L'arbitre Jolliffe attire ensuite l'attention sur le PE conclu le 28 septembre 2000 entre Air Canada, TCA-Canada et la section locale 2213 de TCA, qui

provided for one-time cash payments to Local 2213 members and a voluntary separation process (VSP) to remove approximately one thousand relatively senior customer sales and service agents. On the same date, September 28, Mr. Jolliffe notes the Local 2213 collective agreement was extended with wage increases, and a no-layoff guarantee.

[25] Arbitrator Jolliffe also refers to the January 28, 2001 Protocol Agreement, respecting the Jolliffe seniority arbitration and reproduces it in its entirety. He also alludes to Decision no. 104, which had been issued on January 24, 2001, prior to the signing of the protocol agreement. He cites paragraph 91 of the decision:

[91] The above groupings will, therefore see, the new Sales and Service unit including all such employees and those within the Aeroplan bargaining unit from the former Air Canada, the Customer Service Unit from Air Canada and the Customer Sales and Service Unit from CAIL, with appropriate exclusions. If a separate entity for Aeroplan is eventually created, the separation of the Aeroplan groups can be considered when such need arises.

(pages 51; and 143,315)

[26] Arbitrator Jolliffe comments that when the Board ordered the bargaining units to merge, it did not “declare Local 1990 members to have joined or been absorbed by the existing Local 2213.” Rather, the Board viewed it as a matter of creating “the New Sales and Service Unit.” The arbitrator noted that there is nothing in the Board’s relevant decisions which could be taken as favouring Air Canada over CAIL, or Local 2213 over Local 1990, with respect to how the merger came about or the resultant labour issues.

[27] Arbitrator Jolliffe set out the positions taken before him by the parties with respect to the merging of the relevant seniority lists. CAW-Canada argued that its policy remained one of dovetailing agents by date of hire following mergers and that using the original date of hire for seniority integration is presumptively fair. Air Canada remained essentially neutral. Local 1990 argued that dovetailing met the fundamental principles of fairness and equity and that resulting changes in relative seniority should be viewed as minor when combining employees relatively equal in terms of

prévoyait un paiement unique pour les membres de la section locale 2213 et un programme de départ volontaire (PDV) visant à supprimer un millier de postes de préposés aux ventes et aux services à la clientèle parmi le personnel comptant le plus d’ancienneté. Le même jour, la section locale 2213 a obtenu la prolongation de sa convention collective avec des majorations salariales et une garantie de non-licenciement.

[25] L’arbitre Jolliffe renvoie également au protocole d’entente du 28 janvier 2001 concernant l’arbitrage de l’ancienneté, dont il reproduit intégralement le texte. Il mentionne également la décision n° 104 rendue le 24 janvier 2001, avant la signature du protocole d’entente, et en cite le paragraphe 91 :

[91] Sont donc groupés la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, y compris tous les employés exécutant ces fonctions et les membres de l’unité de négociation de l’Aéroplan en place à Air Canada avant la fusion, l’unité des services à la clientèle d’Air Canada et l’unité des préposés aux ventes et aux services à la clientèle des LACI, en tenant compte des groupes et des fonctions exclus. Si une unité distincte composée des employés de la division Aéroplan en vient à être créée, la séparation des groupes concernés sera examinée en temps opportun.

(pages 51; et 143,315)

[26] L’arbitre Jolliffe fait observer que, dans son ordonnance de fusion des unités de négociation, le Conseil n’a nullement «déclaré que les membres de la section locale 1990 étaient absorbés par la section locale 2213» (traduction). En fait, le Conseil considérait plutôt que cette fusion consacrait la création de «la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle» (traduction). L’arbitre indique qu’il n’y avait rien dans les décisions pertinentes du Conseil qui pourrait être interprété comme privilégiant Air Canada par rapport à LACI ou la section locale 2213 par rapport à la section locale 1990 pour ce qui touche la décision de fusionner ou les questions de relations de travail corrélatives.

[27] L’arbitre Jolliffe expose les positions de chacune des parties sur la fusion des listes d’ancienneté pertinentes. TCA-Canada demeure partisan de l’imbrication des listes d’ancienneté en fonction de la date d’embauchage dans le contexte d’une fusion et se dit d’avis que l’utilisation de la date originale d’embauchage est un critère prétendument juste. Air Canada s’abstient essentiellement de prendre position. La section locale 1990 fait valoir que l’imbrication des listes cadre avec les principes fondamentaux de justice et d’équité et que les changements qui en résultent sur

numbers, work functions, bargaining history, benefits engaged, and accrual and use of seniority.

[28] As for Local 2213, Mr. Jolliffe indicates that it opposed the dovetailing approach and proposed that the Local 1990 list be endtailed, as the “Air Canada way” when employees transfer into customer sales and service bargaining unit work. The argument of Local 2213 was in part based upon article 10.01 of its collective agreement, which sets out that any employees coming into the bargaining unit are to be endtailed. Local 2213 was of the view before the arbitrator that the financial and economic situation of the merging airlines, which it suggested was worsening at the time, was very relevant to the case. Arbitrator Jolliffe notes that Local 2213’s argument from this was that Air Canada’s financial situation will worsen for some time and that Local 2213 members should not have been required to bear the risks of lay-off resulting from the corporate takeover. As an alternative to endtailing, Local 2213 argued in favour of an integration in the ratio of five former Local 213 employees to each Local 1990 employee.

[29] Arbitrator Jolliffe next examines Local 1990’s and Local 2213’s origins and the history and the methodology used in ordering seniority following previous mergers. He carefully examines and considers industry norms and considers the previous use in the airline customer sales and service context of endtailing, dovetailing and ratioed integration.

[30] Arbitrator Jolliffe also notes and considers article 18.05 of the Air Canada collective agreement, which provided:

le plan de l’ancienneté relative devaient être considérés comme minimes quand on regroupe des employés en nombre relativement égal qui présentent des caractéristiques semblables pour ce qui touche les fonctions accomplies, l’historique des négociations, les avantages en cause ainsi que l’accumulation et l’utilisation de l’ancienneté.

[28] Pour ce qui est de la section locale 2213, M. Jolliffe indique qu’elle rejette la méthode de l’imbrication et propose plutôt le raboutage de la liste d’ancienneté de la section locale 1990, car c’est de cette manière qu’on procède chez Air Canada quand des employés sont inclus dans l’unité de négociation des ventes et du service à la clientèle. La section locale 2213 fonde en partie son argument sur les dispositions de l’article 10.01, qui prévoit que les employés intégrés dans l’unité de négociation sont ajoutés à la suite de la liste d’ancienneté. Elle soutient que la situation économique et financière des transporteurs aériens fusionnés, qui continue à son point de vue de se détériorer, est un facteur très pertinent dans les circonstances actuelles. L’arbitre Jolliffe indique que l’argument qui se dégage de ces propos, c’est que la situation financière d’Air Canada va continuer de se détériorer pendant un certain temps encore et que les membres de la section locale 2213 ne devraient pas être forcés d’assumer les risques de licenciements résultant de la prise de contrôle de LACI. Comme solution de rechange au raboutage des listes, la section locale 2213 se dit en faveur d’une formule d’intégration fondée sur un ratio de cinq anciens employés de la section locale 2213 pour un employé de la section locale 1990.

[29] L’arbitre Jolliffe passe ensuite en revue les origines et l’historique des sections locales 1990 et 2213, ainsi que les méthodes utilisées aux fins de l’intégration des listes d’ancienneté dans le cadre de fusions antérieures. Il examine attentivement les normes en vigueur dans le secteur du transport aérien et se penche sur l’utilisation antérieure, dans le cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle, du raboutage et de l’imbrication des listes d’ancienneté ainsi que de l’intégration au moyen d’un ratio.

[30] L’arbitre Jolliffe attire également l’attention sur l’article 18.05 de la convention collective conclue avec Air Canada, qui prévoit ce qui suit:

18.05 Corporate Reorganization

In the event that the Company changes ownership, merges with another company or in any way changes its corporate identity, the Agreement will remain in full force and effect and the Union recognition now in effect and/or the certificate issued by the Canada Labour Relations Board then in existence shall not be affected in any way except as otherwise governed or directed by the Board. The Company further agrees to enter into negotiations with the Union. Failing settlement, the provisions of the *Canada Labour Code* will apply.

[31] Arbitrator Jolliffe notes that in a situation where, by Board order, sections 18.1(2) and 18.1(3) of the *Code* apply and there has been no settlement of the seniority integration issue, Local 2213 cannot demand protection under article 18.05, essentially because the matter must then be decided by negotiation, or failing that, by a Board decision resolving the matters in issue.

[32] Arbitrator Jolliffe also considered the various expert and other witness statements and reports put forth by Local 1990 and Local 2213 in detail, and appears to have favoured the report of Mr. Tom Walker on behalf of Local 1990, where conflicts of fact arose.

[33] The specific evidence put forth need not all be reviewed in detail in these reasons. One reason for this is that one principal focus of the submitted expert reports was upon who brought what economically to the merger. In the end result, the arbitrator decided (as the Board did in Decision no. 183 after reviewing the Air Canada, CAIL merger context) that he should not select a winner and a loser based on pre-merger economic circumstances. Some comment on this aspect of the arbitrator's decision is useful here. Since the Board, based upon its analysis in Decision no. 183, has indicated that the relevant issue in considering what rights parties bring forward to a merger depends not upon their economic prospects but upon their collective agreement acquired rights and other bargaining rights reasonably found to have been brought forward, the arbitrator is correct. As is noted in Decision no. 183, the Air Canada/CAIL merger proceeded on the basis that the existing collective agreement rights of the bargaining unit members of both merging entities would be recognized. Where this is so, such rights which are not in conflict must continue to be recognized, with those in conflict being reconciled on the basis that the

18.05 Restructuration organisationnelle

Dans l'éventualité d'un changement de propriété, d'une fusion avec une autre société ou de tout autre changement d'identité organisationnelle, la convention collective demeure en vigueur et la reconnaissance syndicale actuellement en vigueur et/ou le certificat délivré par le Conseil canadien des relations du travail applicable à ce moment-là ne sont modifiés d'aucune façon sauf dispositions contraires, ou indications contraires du Conseil. La Société convient en outre d'entamer des négociations collectives avec le syndicat. En cas d'échec, les dispositions du *Code canadien du travail* s'appliquent.

(traduction)

[31] L'arbitre Jolliffe fait observer que, dans une situation où les paragraphes 18.1(2) et 18.1(3) du *Code* s'appliquent par ordonnance du Conseil et où la question de l'intégration des listes d'ancienneté reste en suspens, la section locale 2213 n'est pas justifiée de se réclamer de la protection de l'article 18.05, essentiellement parce que l'affaire doit dès lors être réglée par la voie de la négociation ou, en cas d'échec, par une décision du Conseil.

[32] L'arbitre Jolliffe examine aussi en détail les déclarations et rapports des divers experts et témoins portés à sa connaissance par les sections locales 1990 et 2213; sa préférence semble aller au rapport de M. Tom Walker, pour le compte de la section locale 1990, lorsqu'il y a contradiction dans les faits.

[33] Il n'est pas nécessaire d'examiner en détail tous les éléments de preuve présentés à l'arbitre, en partie parce que les rapports d'experts en question mettent principalement l'accent sur l'apport économique de chaque transporteur à l'entreprise fusionnée. Au bout du compte, l'arbitre a décidé (à l'instar du Conseil dans la décision n° 183, au terme de l'examen du contexte de la fusion entre Air Canada et LACI) qu'il devait se garder de désigner un gagnant et un perdant en se fondant sur la situation économique de chaque transporteur avant la fusion. Cet aspect de sa décision mérite un certain nombre d'observations. Étant donné que le Conseil a indiqué, au terme de son analyse dans la décision n° 183, que la détermination des droits que conservent les parties lors d'une fusion repose non pas sur les perspectives économiques de chacune, mais sur les droits inscrits dans les conventions collectives et les autres droits de négociation qu'il est raisonnable de considérer comme acquis, on peut dire que la décision de l'arbitre est fondée. Comme il est mentionné dans la décision n° 183, la fusion d'Air Canada et de LACI est fondée sur la prémisse que les droits inscrits dans les négociations collectives des employés des deux entités

rights of neither group should be given preference. Thus, as made clear in Decision no. 183, the factor of pre-merger economic status and prospects becomes secondary to the priority to be given to recognizing and reconciling the existing collective agreement rights.

[34] While the arbitrator did not see the evidence of pre-merger economic prospects as of importance, the evidence of impact on employees of different approaches to seniority integration was carefully considered. The arbitrator carefully considered and reviewed statistical data presented to him in respect of the impact on the affected groups of a dovetail of seniority by date of hire. He considered the evidence provided to him on the demographic, numerical and other aspects of the composition of each group, their working conditions and circumstances, and even the particular impact of location. He considered the impact of approaches to integration on longer term and shorter term employees and the hiring patterns in each airline. He found that the two groups were largely similar, in respect of the issues he examined, if the late hired group, hired in the summer of 2000 into Local 2213, was not included in the comparison.

[35] Although he did not have before him the detail now presented, the arbitrator also considered, in general terms, the use of a variable ratio approach such as that utilized by Arbitrator Mitchnik in respect of the pilot's group in the ongoing Air Canada/CAIL merger process. A more specific variable ratio approach is now urged upon the Board by Local 2213.

A - The Arbitrator's Conclusion

[36] Having considered the history of the merger, the positions of the respective parties, the expert reports and the case law put before him and the context of the alternatives posed, Arbitrator Jolliffe concluded that the seniority lists should be dovetailed on the basis of the date of hire of the affected employees, essentially because that appeared in context to be the relevant method and norm. He was struck by the similarity of the

fusionnées seront reconnus. Cela étant dit, les droits jugés compatibles doivent continuer d'être reconnus tandis que les autres doivent être harmonisés en partant du principe qu'il faut se garder de privilégier les droits d'un groupe particulier. Par conséquent, comme il est clairement indiqué dans la décision n° 183, la situation et les perspectives économiques des entités avant la fusion devient un facteur secondaire, vu la nécessité de reconnaître et d'harmoniser en premier lieu les droits inscrits dans les conventions collectives.

[34] Au contraire de la preuve relative aux perspectives économiques des entités avant la fusion, l'arbitre a examiné avec beaucoup d'intérêt l'incidence sur les employés des diverses méthodes d'intégration des listes d'ancienneté. Il a examiné attentivement les données statistiques qui lui ont été fournies relativement à l'incidence de l'imbrication des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage. Il a également pris en considération les éléments de preuve sur les diverses caractéristiques de chaque groupe (données sur l'effectif, nombres d'employés), leurs conditions de travail et même l'incidence particulière de leur lieu de travail. Il a aussi tenu compte des répercussions des diverses méthodes d'intégration pour les employés nommés à court et à long terme ainsi que des pratiques d'embauche de chaque transporteur aérien avant d'en arriver à la conclusion que les deux groupes étaient essentiellement identiques pour ce qui touche les aspects examinés, exception faite du dernier groupe d'employés embauchés à l'été 2000 et inclus dans la section locale 2213.

[35] En dépit du fait qu'il ne disposait pas de tous les renseignements ayant été portés à la connaissance du Conseil en l'espèce, l'arbitre a aussi pris en considération, de manière générale, l'utilisation d'une formule fondée sur un ratio variable semblable à celle que l'arbitre Mitchnik a appliquée dans le cas des pilotes d'Air Canada et de LACI. La section locale 2213 exhorte maintenant le Conseil à adopter une formule fondée sur un ratio variable particulier.

A - La conclusion de l'arbitre

[36] Ayant pris en considération les circonstances de la fusion, les positions de chacune des parties, les rapports d'experts et la jurisprudence présentés, ainsi que le contexte des solutions de rechange proposées, l'arbitre Jolliffe en est arrivé à la conclusion que les listes d'ancienneté devaient être imbriquées en fonction de la date d'embauchage des employés concernés pour la simple raison que cela lui apparaissait comme la

two groups and noted that the most notable deviation from a similarity of circumstances was in respect of a group of former Local 2213 mid-level agents who had been transferred to CAIL and Local 1990 in previous airline mergers. He noted:

On the whole of the materials presented, I accept that at the end of the day Local 2213 has no satisfactory answer to the fact that throughout the airline consolidation process underway for many years in Canada, overwhelmingly dovetailing by transfer of seniority with one of the incoming entities has been the norm for sales and service agents. While Local 2213 asserts that endtailing has always been the Air Canada way, its employer in this most recent merger of the two mainline carriers has been neutral on this issue. It is compellingly clear that endtailing has not been the way for Local 2213 or its predecessor CALEA when airlines in the past have merged their operations and intermingled their work forces, whatever the financial situations of the merging entities. Presumably, in some cases, one or the other of them was in precarious financial circumstances or even failing. I must reject Mr. Akin's approach in terms of what he considers fair or expected in such a circumstance by his analysis of labour relations principles. This industry norm of dovetailing the seniority of sales and services agents from merging airlines in Canada has come to be expected, and as I see it, is also a fair approach in the current circumstances. It is at the very least, presumptively fair, and in looking at the situation nationally, albeit with local repercussions, I am not persuaded on the evidence presented at hearing that any offsetting inequity or unfairness has resulted here. Much to the contrary, if the group of mid-level seniority agents who were previously members of Local 2213 before being taken away through no fault of their own as a result of the creation of CAIL through the unfolding line of CPAL-EPA-Nordair-PWA-Wardair mergers are then directed to rejoin their former brothers and sisters from Local 2213 at the time of the ultimate merger in the Canadian airline industry to form a new sales and service unit, but only at the end of the line, that would smack of unfairness.

I am also not persuaded that endtailing would in any way present a workable solution for these approximately equal number of individuals, essentially at 1:1 ratio, who have been thrown together and completely intermingled in the workplace performing identical duties, duties which they have always performed. The new sales and service unit's combined members will have been exposed to a course of events not of

méthode et la norme applicables dans les circonstances. Après s'être dit surpris par la similitude des deux groupes, il fait observer que l'exception la plus remarquable par rapport à une série de circonstances semblables est le fait qu'un groupe d'anciens membres de la section locale 2213 de niveau d'ancienneté intermédiaire avaient été transférés dans la section locale 1990 de LACI lors de fusions antérieures. Sa conclusion est reproduite ci-après:

Compte tenu de l'ensemble des documents qui ont été portés à ma connaissance, je reconnais, en dernière analyse, que la section locale 2213 n'a pas réussi à répondre de manière satisfaisante au fait que dans le processus de fusion de transporteurs aériens en cours depuis de nombreuses années au Canada, la norme le plus souvent appliquée dans le cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle est l'imbrication par transfert de l'ancienneté avec l'une des entités fusionnées. Alors que la section locale 2213 soutient qu'on a toujours procédé par raboutage des listes chez Air Canada, l'employeur a choisi de ne pas formuler de point de vue sur cette question dans le cadre de la fusion des deux transporteurs aériens de grandes lignes qui est actuellement en cours. La preuve démontre de façon indéniable que la section locale 2213 ou son prédécesseur l'ACETA ont privilégié d'autres méthodes d'intégration lorsque des transporteurs aériens ont fusionné leurs activités et intégré leurs effectifs par le passé, quelle que fut la situation financière des entités concernées. Dans certains cas, il est probable que l'une ou l'autre de ces entités était aux prises avec de graves difficultés financières ou se dirigeait même vers la faillite. Je dois rejeter la méthode que M. Akin considère comme juste et attendue en pareilles circonstances d'après son analyse des principes régissant les relations de travail. La norme qui prévaut actuellement dans le secteur et qui consiste à imbriquer les listes d'ancienneté des préposés aux ventes et aux services à la clientèle lorsqu'il y a fusion de transporteurs aériens au Canada en est venue à être attendue et je considère que c'est aussi une méthode juste dans les circonstances actuelles. C'est à tout le moins une norme prétendument juste et lorsqu'on examine la situation dans une perspective nationale, en faisant abstraction des répercussions locales, je ne suis pas convaincu, sur la foi de la preuve présentée à l'audience, qu'il en est résulté en contrepartie un traitement injuste. Bien au contraire, si les préposés de niveau d'ancienneté intermédiaire qui faisaient partie de la section locale 2213 avant d'en être exclus bien malgré eux lors de la création de LACI par les fusions entre LACP-EPA-Nordair-PWA-Wardair reçoivent ensuite l'instruction de rejoindre leurs anciens collègues de la section locale 2213 à l'issue de l'ultime fusion dans le secteur du transport aérien au Canada pour former une nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, mais seulement à la fin de la file, c'est à ce moment qu'il faudrait parler d'injustice.

Je ne suis pas convaincu non plus que le raboutage des listes constituerait de quelque façon une solution réaliste pour ces deux groupes composés d'un nombre sensiblement égal d'employés - essentiellement un ratio de un pour un - qui ont été fusionnés malgré eux et complètement intégrés sur le plan professionnel pour accomplir des tâches identiques, qu'ils ont toujours accomplies. Les membres de la nouvelle unité des

their making. I do not see that unequal consequences should rest at the feet of either incoming group.

I am also unable to conclude that the same kind of inequity revealed to Mr. Mitchnick by the demographics of the merger of the pilots is evident here. The overall ratio is virtually equal, except for the "bulge" represented by the former Local 2213 members having come to CAIL during its previous mergers in the late 1980's. The seniority levels, when considered nationally, are also very close. While Mr. Mitchnick concluded that his [*sic*] was a situation where date of hire could not be made to fit, making it necessary to adopt the variable ratio model he applied, here I find the opposite to be the case.

Further, I must reject the theory that the merged operations are not complementary simply because the total weight of this country's two mainline carriers, both domestically and internationally, now fly under the same banner, management and ownership as a declared common employer. I also expect there is hope that sufficient efficiencies will develop to make the merged operations successful in the long term, whatever the hurdle presented by current industry downturn and international tragedy, which the new Air Canada and all its employees will work to overcome.

Nor, am I persuaded that in these circumstances it ultimately comes down to a financial analysis of the separate worth of the incoming airline businesses' contribution to the new Air Canada, now the single employer, or the projected worth of the combined entity which, in many respects and for many reasons, may lie beyond the control of any party associated with this arbitration. It is probably only doubtfully ascertainable at this point in any event.

I accept also at the end of the day that it is not determinative of the issue to look at this merger in terms of winners and losers, whether in connection with the corporations themselves or their combined and intermingled sales and service agents; nor can I accept that one of the incoming groups of the new unit, or even 80% of it as would be the case with a 5:1 ratio, should be placed at the end of the line in order that the other half should never be disadvantaged to any degree over whatever the future brings in an industry which has become subject to periodic fluctuations and international events. The graphically displayed uncertainties which are generated would be there whether Air Canada had taken no steps to become the single dominant airline by merging with CAIL, or had been absorbed itself in another manifestation of the consolidation model, or was still in close competition with another sizable operation controlling the next biggest slice of the domestic and international markets serviced from Canada. At the same time, Air Canada since the merger has taken steps to ensure some stability in the long term for the combined unit by providing layoff/relocation protection through March 2004 and embarking on an ambitious VSP program. The Local 2213 members have also accepted a

ventes et du service à la clientèle auront été exposés à une série d'événements sur lesquels ils n'avaient aucune prise. Je trouve inconcevable que l'un des deux groupes fusionnés puisse être pénalisé par rapport à l'autre.

Je suis également incapable de conclure que le même genre d'injustice que celle qui est ressortie à l'examen par M. Mitchnick des données sur les effectifs de pilotes est présente en l'espèce. Le ratio général est pratiquement le même, sauf dans le cas du groupe constitué des anciens membres de la section locale 2213 qui ont été transférés à LACI lors des fusions antérieures de la fin des années 1980. Les niveaux d'ancienneté, sur le plan national, sont également très semblables. Alors que M. Mitchnick a conclu que l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes ne se prêtait pas à l'utilisation de la date d'embauchage, d'où la nécessité du modèle fondé sur un ratio variable qu'il a appliqué, j'en arrive à la conclusion contraire en l'espèce.

Je dois également rejeter la théorie selon laquelle les entreprises fusionnées ne sont pas complémentaires simplement à cause du poids total, sur les plans national et international, des deux transporteurs canadiens de grandes lignes qui partagent désormais la même raison sociale, la même direction et le même droit de propriété en tant qu'employeur unique. J'ose espérer qu'on réussira à réaliser des économies suffisantes pour faire de l'entreprise fusionnée un succès à long terme, peu importe les difficultés causées par le repli actuel dans le domaine du transport aérien et les tragédies internationales, que la nouvelle société Air Canada s'affaira certainement à surmonter avec l'aide de ses employés.

Je ne suis pas non plus convaincu, dans les circonstances actuelles, que l'intégration de l'ancienneté se résume au bout du compte à une analyse financière de la valeur de l'apport de chacun des deux transporteurs aériens à la nouvelle société Air Canada, devenue l'employeur unique, ou de la valeur projetée de la nouvelle entité qui, à bien des égards et pour de nombreuses raisons, échappe probablement au contrôle des parties visées par la présente procédure d'arbitrage et qui, de toute façon, est sans doute à peu près impossible à déterminer à ce moment-ci.

J'admets en définitive qu'on ne réglera pas la question en s'employant à trouver les gagnants et les perdants dans cette fusion, qu'il s'agisse des sociétés à proprement parler ou des deux groupes fusionnés et intégrés de préposés aux ventes et aux services à la clientèle; en outre, je trouve inacceptable que l'un des groupes appelés à constituer la nouvelle unité, ou même 80 % de ses membres, comme ce serait le cas si on utilisait un ratio de cinq pour un, soit placé à la fin de la file afin que l'autre ne soit jamais désavantagé dans quelque mesure que ce soit à l'avenir, peu importe l'événement qui pourrait survenir, dans un secteur qui n'est désormais plus à l'abri des fluctuations périodiques et des tragédies internationales. Les difficultés on ne peut plus évidentes qui en résultent seraient présentes même si Air Canada n'avait pas fusionné avec LACI pour devenir le seul transporteur aérien dominant ou avait été absorbée par une autre forme de fusion, ou était encore en concurrence dangereuse avec un autre transporteur de taille contrôlant la deuxième plus grande part des marchés national et international desservis à partir du Canada. Par ailleurs, Air Canada a pris des mesures depuis la fusion pour assurer une certaine stabilité à long terme aux

\$21.8 million one time award which should be seen to help modify their perception of being unfairly exposed.

I conclude that the seniority of the two agent groups which will form the new sales and service unit should be integrated, dovetailed, on the basis of the affected employees bringing their seniority dates with them, being not persuaded that entailing or any ratio integration should be applied. In reaching this conclusion I do not find the pilots' line of cases advances Local 2213's position. As I noted during my review of Mr. Mitchnick's award, while the pilots were generally arbitrating their seniority integration as the various mergers progressed during the late twentieth century period of domestic airline consolidation, the sales and service agents were invariably agreeing to dovetail, creating a consistent historical flow which is extremely difficult to overlook, including Local 2213 and its predecessor CALEA. Further, as I noted, the demographics of the pilot groups are quite different.

At the same time, as previously indicated, I am concerned with respect to one base, in particular, Winnipeg, where I perceive the possibility of inequity to exist locally with respect to the noticeable bulge of relative/moderately junior Local 2213 members who are faced with a much smaller group of incoming Local 1990 members who have by far the greater seniority. It presents the distinct possibility of unsettling established seniority driven work patterns which I expect that parties will want to address. Accordingly, and in fully recognizing that the parties do not prefer to go the "fences" route, I leave it up to them to discuss the issue of whether those employees require a special local protection of a limited nature, as fairness might dictate, and I will remain available in the event the parties require any direction.

This hearing into the seniority integration issue was long and difficult, and I have no doubt was emotionally draining for the numbers of Local 2213 and Local 1990 members who sat through much or even all of it, and many of their co-workers who were not in attendance. Their experienced and extremely capable counsel, with the advice and assistance of their teams of informed advisors, explored in great depth all the relevant issues associated with the merger and what were seen to be the competing seniority rights of the agents about to be included in the Board ordered new sales and service unit. By any standard applicable to an arbitration hearing convened in a labour relations matter, their combined efforts were heroic in size and scope. The agents affected by this award must now gather themselves together to become one group to ensure that their neutral employer's best interests be protected, albeit combination they will undoubtedly present a united front as a formidable bargaining unit in any future collective bargaining. They should all resist the temptation to reduce this award to an

membres de la nouvelle unité en leur offrant une protection contre les licenciements/la réinstallation jusqu'en mars 2004 ainsi qu'un ambitieux programme de départ volontaire. Les membres de la section locale 2213 ont également obtenu une prime unique de 21,8 millions de dollars, qui devrait être vue comme un moyen de les aider à se défaire de la perception qu'ils sont injustement exposés.

Je conclus que les listes d'ancienneté des deux groupes de préposés qui formeront la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle devraient être intégrées, ou imbriquées, en partant du principe que les employés touchés conservent leur ancienneté, car je ne suis pas convaincu que le raboutage des listes ou l'utilisation d'un ratio s'appliqueraient en l'espèce. En arrivant à cette conclusion, je tiens à préciser que les précédents invoqués par les pilotes favorisent la position de la section locale 2213. Comme je l'ai fait observer dans mon examen de la décision de M. Mitchnick, alors que les pilotes ont généralement soumis à l'arbitrage l'intégration de leurs listes d'ancienneté au fil de la série de fusions de transporteurs aériens nationaux qui ont marqué la fin du vingtième siècle, les préposés aux ventes et aux services à la clientèle ont invariablement opté pour l'imbrication des listes, créant ainsi une tendance historique dont il est extrêmement difficile de faire abstraction, y compris dans le cas de la section locale 2213 et de son prédécesseur l'ACETA. Je tiens également à rappeler que les données sur les effectifs des pilotes sont aussi assez différentes.

Par ailleurs, comme je l'ai mentionné précédemment, il y a un lieu de travail qui me préoccupe particulièrement, celui de Winnipeg pour être plus précis, où j'entrevois la possibilité que le processus d'intégration puisse se révéler injuste pour l'imposant groupe de membres de la section locale 2213 comptant relativement peu d'ancienneté qui fait face à un petit groupe de membres de la section locale 1990 fort bien pourvu sur le plan de l'ancienneté. Il existe une très nette possibilité que l'intégration de ces deux groupes se solde par une désorganisation de l'attribution du travail en fonction de l'ancienneté et je m'attends que les parties voudront se pencher sur ce problème. Par conséquent, et en admettant sans restriction que les parties préfèrent éviter le cloisonnement, je leur laisse le soin de régler entre elles la question de savoir s'il convient d'accorder une protection spéciale de nature limitée à ces employés par souci d'équité et je demeure à leur disposition pour leur venir en aide à cet égard.

L'audition de la question de l'intégration des listes d'ancienneté a été un processus long et difficile et, certainement, une expérience éprouvante sur le plan émotif pour les membres des sections locales 2213 et 1990 qui ont assisté à la quasi-totalité, voire la totalité des débats ainsi que pour leurs nombreux autres collègues. Leurs procureurs chevronnés et extrêmement compétents, secondés par des équipes de conseillers avertis, ont examiné en profondeur toutes les questions pertinentes se rapportant à la fusion ainsi que les droits d'ancienneté, perçus comme concurrents, des employés appelés à former la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle sur ordonnance du Conseil. Selon les normes applicables à une audition d'arbitrage dans une affaire de relations de travail, ils ont déployé ensemble des efforts que je qualifie d'héroïques tant par leur ampleur que par leur portée. Les préposés visés par la présente décision doivent maintenant se serrer les coudes pour former un groupe uni afin de protéger les intérêts supérieurs de leur employeur non

issue of winners and losers as the award only speaks to seniority integration, and is in the nature of an interest award meant to find the fairest solution to the issue at hand. It should not be viewed as anyone being deprived of the seniority date he or she has brought to the table or being reduced in status to any degree.

As I say, with respect to these two bargaining units as a whole, Locals 2213 and 1990, I direct that their seniority be dovetailed on the basis of the seniority dates their members brought with them to the merger. The current collective agreements with modifications as extended to March 27, 2004 should be amended to reflect the dovetailing. I remain seized of this matter pending implementation and in the event that any clarification or further directions are required.

B - What the Parties Did Not Like About the Award

[37] Subsequent to the release of the award, Local 2213 did not agree with Arbitrator Jolliffe's conclusion. The reasons for Local 2213's disagreement are set out in its grounds for reconsideration, previously stated. Local 2213 further argues that Arbitrator Jolliffe created winners and losers and states that the Board is in a position to correct the injustice. It further submits, based upon its analysis produced after Decision no. 183, that a relative ratio (as of September 26, 2002) will correct the inequities.

[38] Local 1990, however, in a letter to the Board dated September 12, 2002, indicates that it is of the view that the Jolliffe award is correct on the facts and on the law. Counsel for Local 1990 further states that "there is no reason to interfere with his Award." To consider carefully the Local 2213 arguments, it is useful to consider in more detail each of the grounds now advanced by Local 2213 to support its request for reconsideration (see paragraph 6).

1 - Date of Integration

[39] It is argued that Arbitrator Jolliffe committed an error of law or policy in failing to determine any date upon which the seniority lists should be merged. This issue arises because if lists are to be merged by ratio, the date of the merger must be determined to establish

partisan, quoiqu'en regroupant ainsi leurs forces, ils formeront sans contredit une unité de négociation redoutable lors des prochaines négociations collectives. Tous doivent résister à la tentation de ramener la présente décision à une affaire de gagnants et de perdants car elle concerne uniquement l'intégration des listes d'ancienneté et revêt le caractère d'une décision raisonnée ayant pour but de trouver la solution la plus juste possible à la question en litige. Il faut se garder de conclure que quiconque a été dépossédé de sa date d'ancienneté originale ou a subi une perte de statut quelconque.

Comme je l'ai déjà dit, en ce qui concerne les deux unités de négociation en cause, à savoir les sections locales 2213 et 1990, les listes d'ancienneté doivent être imbriquées en fonction des dates d'ancienneté des membres à la date de la fusion. Les conventions collectives modifiées actuellement en vigueur qui ont été prolongées jusqu'au 27 mars 2004 doivent faire l'objet de changements pour tenir compte de l'imbrication des listes. Je demeure saisi de l'affaire jusqu'à l'exécution de ma décision, ainsi que dans l'éventualité où des éclaircissements ou des directives additionnelles seraient nécessaires.

(traduction)

B - Ce que les parties n'aiment pas dans cette décision

[37] Après avoir pris connaissance de la décision, la section locale 2213 s'est dite en désaccord avec la conclusion de l'arbitre Jolliffe. Ses raisons sont exposées dans les moyens invoqués au soutien de la demande de réexamen reproduits précédemment. La section locale soutient de plus que l'arbitre Jolliffe a créé des gagnants et des perdants et que le Conseil est en mesure de corriger cette injustice. Elle affirme, sur la foi de l'analyse produite après la décision n° 183, que l'utilisation d'un ratio relatif (en date du 26 septembre 2002) permettra de corriger les inégalités relevées.

[38] Par ailleurs, dans une lettre adressée au Conseil le 12 septembre 2002, la section locale 1990 indique qu'elle est d'avis que la décision Jolliffe est fondée sur les faits et la jurisprudence. Son procureur affirme en outre qu'il n'y a aucune raison de la modifier. Pour examiner à fond les observations de la section locale 2213, il convient de revenir sur chacun des moyens invoqués au soutien de sa demande de réexamen (voir le paragraphe 6).

1 - Date d'intégration

[39] La section locale 2213 soutient que l'arbitre Jolliffe a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de déterminer la date d'intégration des listes d'ancienneté. Cette question se pose parce que si les listes doivent être fusionnées au moyen d'un ratio, il est

the numbers of employees to be merged together. With respect to the appropriate date to be used for the merging of the present two seniority lists, Local 2213 submits to the Board that September 26, 2002 is the appropriate date. Local 2213 also submits an alternative date of January 24, 2001, as a possible appropriate date for the merging of the seniority lists. It asks the Board to also keep in mind that Local 1990 members voted to accept the terms and conditions of the Local 2213's collective agreement, effective June 3, 2000. In response to this ground, it should be recalled that in the present circumstances, the merger undertaken by the arbitrator was not based upon ratio, but upon date of hire. There was no ratioging. A merger by date of hire will generally produce the same result, irrespective of the date on which it is conducted. Unless the arbitrator is wrong in not choosing a ratioed approach, the failure to choose a date is unobjectionable. Whether or not a ratioed approach is necessary in these circumstances will be discussed below. It should also be noted that the date chosen by Local 2213 will include within the ratioed group the summer 2000 hires, whom the Arbitrator felt should not be so included.

2 - Impact of the Award

[40] It is argued that Arbitrator Jolliffe committed an error of law or policy by failing to ensure that the impact of his award was consistent with the principles of the *Code* as enunciated by the Board. The additional evidence and analysis submitted by Local 2213 is of importance in this respect, since it provides additional perspective on the impact issue. The most notable additional evidence is that respecting the percentile variances. The Arbitrator considered a significant amount of evidence respecting impact in his original decision, but the material provided by counsel for Local 2213 on August 8, 2003 was not considered by him. Equally, certain additional materials and the argumentation advanced at the August 25 and 26 hearings on the matter were not considered by the Arbitrator. The present Board therefore considered that evidence, together with evidence in reply to it submitted by Local 1990. It is first of importance, however, to consider the evidence before the Arbitrator. As indicated previously, the Arbitrator gave considerable weight and indeed Mr. Walker's report. The Arbitrator indicated:

nécessaire de déterminer la date d'intégration afin d'établir le nombre d'employés qui doivent être regroupés. En ce qui concerne la date jugée pertinente pour l'intégration des deux listes d'ancienneté, la section locale 2213 affirme que c'est le 26 septembre 2002, ou, subsidiairement, le 24 janvier 2001. Elle demande au Conseil de tenir compte aussi du fait que les membres de la section locale 1990 se sont prononcés en faveur de l'application des modalités de la convention collective de la section locale 2213 entrée en vigueur le 3 juin 2000. En réponse à cette observation, il faut se rappeler que dans les circonstances actuelles, la méthode d'intégration retenue par l'arbitre est fondée sur la date d'embauchage plutôt que sur un ratio, cette dernière formule ayant été écartée. L'intégration en fonction de la date d'embauchage se solde généralement toujours par le même résultat, quelle que soit la date utilisée. À moins que l'arbitre ait commis une erreur en ne retenant pas l'utilisation d'un ratio, le défaut de déterminer une date d'intégration n'est pas contestable. J'en viendrai plus loin à la question de savoir s'il y a lieu d'utiliser un ratio en l'espèce. Mentionnons aussi que la date privilégiée par la section locale 2213 fait en sorte d'englober dans le groupe visé par l'application d'un ratio les nouvelles recrues de l'été 2000, lesquelles, de l'avis de l'arbitre, n'étaient pas censées être prises en compte.

2 - Incidence de la décision

[40] La section locale 2213 soutient que l'arbitre Jolliffe a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de s'assurer que l'incidence de sa décision était compatible avec les principes du *Code*, tels qu'énoncés par le Conseil. Les éléments de preuve et l'analyse additionnels revêtent de l'importance à cet égard car ils permettent d'examiner la question de l'incidence sous un éclairage différent. L'élément relatif à l'écart en pourcentage est certes celui qui doit retenir d'abord notre attention. L'arbitre a pris en considération un grand nombre de preuves concernant les répercussions de sa décision, exception faite des documents fournis par le procureur de la section locale 2213 le 8 août 2003 ainsi que certains documents additionnels et des observations présentées à l'audience tenue les 25 et 26 août. Le présent Conseil a dès lors retenu cette preuve ainsi que celle soumise en réfutation par la section locale 1990. Examinons d'abord la preuve portée à la connaissance de l'arbitre. Comme il a été indiqué précédemment, celui-ci a accordé beaucoup de poids au rapport de M. Walker, qu'il a d'ailleurs privilégié. Voici ce qu'il fait observer:

By Mr. Walker's analysis the two groups were in fact 'remarkably similar throughout the levels of their seniority composition' with nearly 60% of all employees registering little or no difference in percentile change, as a result of the merger, and at the end of the day within 2.3% of each other across the entire list, albeit in Local 1990's favor.

D'après l'analyse de M. Walker, les deux groupes étaient en fait «remarquablement semblables à tous les niveaux d'ancienneté»; en effet, près de 60 % de l'ensemble des employés affichaient peu ou pas de différences dans l'écart-centile après la fusion; en bout de ligne, l'écart était de moins de 2,3 % dans toute la liste, quoique à l'avantage de la section locale 1990.

(traduction)

However, Local 2213 submits that on the basis of Mr. Walker's list, there is a 4.5 percentile difference between the two units. Furthermore, Counsel for Local 2213 argues that Mr. Tom Walker's data stems from a list based upon the June 3, 2000 date, which to him, is an incorrect date, which produces incorrect results. Counsel further indicated in a submission of May 27, 2003:

Or, le procureur de la section locale 2213 soutient qu'en se fondant sur la liste établie par M. Walker, l'écart entre les deux unités est en réalité de 4,5 % et que les données utilisées par M. Tom Walker sont tirées d'une liste datée du 3 juin 2000, une date jugée erronée, ce qui donne lieu à des résultats erronés. Il indique en outre dans un exposé daté du 27 mai 2003:

26. In terms of individuals, this represents an average loss of 171 positions for a Local 2213 member and an average gain of 179 positions for a Local 1990 member equalling a differential of 350 positions between the members of the two locals on a system-wide basis. This calculation is based on the combined total amount of 7777 agents (the number of agents from both locals on January 4, 2000) and using the average loss of 2.2% for Local 2213 and the average gain of 2.3% for Local 1990 (with a differential of 4.5%).

26. En ce qui concerne les employés eux-mêmes, cela représente une perte de 171 places pour un membre de la section locale 2213 et un gain moyen de 179 places pour un membre de la section locale 1990, ce qui équivaut à un écart de 350 places entre les membres de deux sections locales dans l'ensemble du système. Ce calcul est fondé sur le nombre total combiné de 7777 préposés (le nombre de préposés des deux sections locales en date du 4 janvier 2000) en utilisant la perte moyenne de 2,2 % pour la section locale 2213 et le gain moyen de 2,3 % pour la section locale 1990 (avec un écart de 4,5 %).

(traduction)

[41] Counsel submitted during the present hearing that a percentile variance of 4.5% is not incidental but a significant impact, representing in Counsel's submission 350 agents. The overall average difference between the losers and the winners on the seniority list, even by Local 1990's calculations, it is argued is hence 350 agents. Local 2213 maintains that even if dovetailing by date of hire is presumptively fair, on this basis, an analysis of its impact, therefore, shows winners and losers. Counsel also indicates that the possibility of any appropriate ratioing was before the Arbitrator and that Local 2213 provided alternatives to endtailing by telling the Arbitrator that he could apply any ratio and that ratioing is, hence the fair approach in these circumstances.

[41] Dans le cadre de la présente audience, le procureur a fait valoir qu'un écart de 4,5 % était loin d'être négligeable, car cela représentait, selon lui, 350 préposés. L'écart global moyen entre les gagnants et les perdants dans la liste d'ancienneté, même en utilisant les calculs de la section locale 1990, est dès lors de 350 préposés. Même si l'imbrication des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage est une méthode prétendument juste, l'analyse de son incidence met dès lors au jour l'existence de gagnants et de perdants. Le procureur indique également que la possibilité d'appliquer un ratio approprié a été soumise à l'arbitre et que la section locale 2213 a proposé des solutions de rechange au raboutage des listes en disant à l'arbitre qu'il pouvait appliquer n'importe quel ratio, faisant de l'intégration au moyen d'un ratio la méthode juste à appliquer dans les circonstances actuelles.

[42] The supplementary materials provided suggest an even more deleterious impact on Local 2213. Attention must, therefore, be directed both to the supplementary materials provided on August 8, 2003, and to the reply of Local 1990 in respect of these materials. It should first of all be noted that despite its objections to the reconsideration panel's consideration of these materials,

[42] D'après les documents supplémentaires fournis le 8 août 2003, les conséquences seraient encore plus graves pour la section locale 2213. Il convient dès lors d'examiner ces documents de plus près en même temps que la réponse de la section locale 1990. Précisons en premier lieu qu'en dépit du fait qu'elle s'est opposée à l'examen de ces documents par le banc de révision, la

Local 1990 had the opportunity to make full answer and reply to them. Consequently, they have been fully considered by the Board. Local 2213 first notes that even based upon the Walker analysis, with a 2.3% Local 1990 average gain and a 2.2% Local 2213 loss, there is a 4.5% relative loss. Additionally, however, Local 2213 argues that based on an approximate September 2002 list, using Air Canada supplied March 2002 data, on average 2213 members lose 7.7% relative seniority and 1990 members gain 8.98%. This, it is submitted, represents a relative seniority differential of 16.75%, equating to 1227 individuals on the seniority list. However, Local 1990 in turn, after considering this data and Local 2213's arguments again asked for Mr. Walker to respond to the analysis presented, and he submitted a reply on August 19, 2003. Without setting out the Walker analysis in detail, it should be noted that on his August 19, 2003 analysis, the result of the series of transactions which followed the merger was positive as respects the seniority position of almost all Local 2213 members, although marginally more positive for Local 1990 members. Local 1990's reply significantly downgrades the apparent significance of Local 2213's argumentation.

[43] The above noted supplementary materials, in the Board's view, do not justify a change in the conclusions reached by the Arbitrator. There are a number of reasons for this. A first consideration is that the document prepared by Mr. Robert Ferguson, dated August 9, 2003, must be considered in the context of all of the material previously submitted, including the decision of the Arbitrator and the material in reply to it presented by Mr. Tom Walker on August 19, 2003. If this material is considered as a whole, it appears that the Ferguson report significantly overstates the impact on pre-merger local 2213 members by including members hired into the local in the summer of 2000, after the actual date of the decision by the airlines to merge had been taken, but before the merger of bargaining units was completed. The circumstances in which these hires were made has already been discussed above. The Arbitrator carefully considered the circumstances including this group of late hires into Local 2213, the demographic characteristics of the advantages which might accrue over this group of new hires in a merging by date of hire as a result of the earlier hiring dates of

section locale 1990 a quand même eu la possibilité de présenter une réponse et une réfutation complètes, dont le Conseil a tenu compte à tous égards. La section locale 2213 fait d'abord observer que, même en se fondant sur l'analyse Walker, qui fait état d'un gain moyen de 2,3 % pour la section locale 1990 et d'une perte de 2,2 % pour la section locale 2213, on en arrive à une perte relative de 4,5 %. Or, la section locale 2213 est également d'avis qu'en utilisant une liste établie aux environs de septembre 2002, à partir des données de mars 2002 fournies par Air Canada, ses membres subissent en moyenne une perte de 7,7 % sur le plan de l'ancienneté relative alors que les membres de la section locale 1990 réalisent un gain de 8,98 %. Ce résultat représente un écart de 16,75 % au niveau de l'ancienneté relative, ce qui équivaut à 1 227 employés dans la liste d'ancienneté. Cependant, après l'examen de ces données et des observations de la section locale 2213, la section locale 1990 a demandé à nouveau à M. Walker de répondre à l'analyse, ce qu'il a fait le 19 août 2003. Sans examiner son rapport en détail, précisons que le résultat de la série de transactions effectuées après la fusion se soldait par un résultat positif pour ce qui concerne la place attribuée à presque tous les membres de la section locale 2213 dans la liste d'ancienneté, quoique ce résultat fut légèrement plus positif dans le cas des membres de la section locale 1990. Dans sa réfutation, cette dernière minimise considérablement la signification apparente de l'argumentation de la section locale 2213.

[43] Le Conseil est d'avis que les documents supplémentaires mentionnés précédemment ne justifient pas la modification des conclusions de l'arbitre, et cela pour un certain nombre de raisons. La première est que le document préparé par M. Robert Ferguson le 9 août 2003 doit être examiné dans le contexte de tous les documents soumis précédemment, y compris la décision de l'arbitre et les documents présentés en réfutation de celle-ci par M. Tom Walker le 19 août 2003. Il ressort de cet examen que le rapport Ferguson surestime considérablement l'incidence de la décision arbitrale sur l'ancienne section locale 2213 englobant les nouvelles recrues de l'été 2000, après la date où les transporteurs aériens ont pris la décision de fusionner leurs activités, mais avant le regroupement des unités de négociation. Le contexte de l'embauche de ces nouveaux employés a été exposé plus tôt. L'arbitre a porté une attention particulière aux circonstances de l'inclusion des nouvelles recrues dans la section locale 2213, à leurs caractéristiques ainsi qu'aux avantages qu'ils pourraient retirer d'une intégration fondée sur la date d'embauchage eu égard aux dates

the longer term employees in both Local 2213 and Local 1990. In the Board's view, using date of hire would, if the challenges to the Ferguson data in the August 19 Walker report are not considered, have clearly allowed some advantage to those hired earlier in both the 2213 and 1990 groups. However, it is a recognized principle of seniority determination that these hired later will be at a disadvantage. The Local 2213 late hires were hired well after it had become apparent that the former Local 1990 employees would be somehow integrated into the broader seniority list of a combined bargaining unit. In effectively entailing these employees behind the employees hired by either of the merging entities prior to merger, the Arbitrator acted in a manner which was equitable and in accordance with previously applied standards. A rationing of the lists by adding the new hires into the 2213 group and then arguing on this basis that the Local 2213 group with the added agents now included was at a disadvantage to the Local 1990 group would be a mechanistic exercise, would ignore the reality before the Arbitrator in 2001 and would not reflect the context and circumstances then before the Arbitrator. Questioning the Arbitrator's own resolution of the seniority lists, which attempted to achieve equality between the pre-merger groups by effectively entailing the late hire group by their recent hire dates on the basis of this analysis, is not justified.

[44] It is additionally of importance that the Arbitrator considered certain other circumstances of the merger. The circumstances considered by the Arbitrator and reflected in his decision as well as in the Walker analysis, included a voluntary separation package (VSP) removing many of the most senior employees, salary bonuses to Local 2213 and the insulation against lay-off provided by a much larger organization with a significant group of new hires ranked lower in seniority. The Arbitrator noted that in the summer of 2000, after the two airlines had initially operated separately, a decision to merge was taken and attempts by the merged airline to merge its customer sales and service employees ensued. When Local 2213 employees did not ratify the agreement directed to do this, during a period when the intent to seek a merging Board order was manifest and later pending, Air Canada hired 780 new customer service agents into Local 2213. The differences in average gain or loss in seniority incumbent on the merger process must be assessed in

d'embauchage antérieures des membres de longue date des sections locales 2213 et 1990. Le Conseil est d'avis que l'utilisation de la date d'embauchage, en faisant abstraction des données de M. Ferguson contestées par M. Walker dans son rapport du 19 août, aurait clairement avantagé les anciens membres des sections locales 2213 et 1990. Or, il est un principe reconnu de la détermination de l'ancienneté que ceux qui sont embauchés à une date ultérieure sont nécessairement désavantagés. Les nouvelles recrues incluses dans la section locale 2213 ont été embauchées bien après qu'il fut devenu évident que les anciens employés de la section locale 1990 seraient intégrés d'une manière ou d'une autre dans la liste d'ancienneté générale d'une unité de négociation fusionnée. En ajoutant effectivement ces employés après les préposés qui étaient déjà employés par les deux transporteurs aériens avant la fusion, l'arbitre a agi de manière équitable ainsi que conformément aux normes appliquées par le passé. L'intégration au moyen d'un ratio en incluant les nouvelles recrues dans la section locale 2213 pour qu'on dise ensuite que cette section est désavantagée par rapport à la section locale 1990 serait un exercice mécaniste qui ferait abstraction de la situation portée à la connaissance de l'arbitre en 2001 tout autant que du contexte et des circonstances de l'époque. Il n'y donc pas lieu de remettre en cause, sur la foi de cette analyse, la solution façonnée par l'arbitre pour régler la question des listes d'ancienneté, laquelle solution visait à créer l'égalité entre les deux groupes distincts en intégrant les nouvelles recrues à la fin de la liste en fonction de leur date d'embauchage récente.

[44] Mentionnons aussi que l'arbitre a tenu compte dans sa décision d'autres circonstances de la fusion, également prises en considération dans l'analyse Walker, à savoir le programme de départ volontaire (PDV) visant à réduire le nombre d'employés comptant le plus d'ancienneté, les primes salariales uniques versées aux membres de la section locale 2213 et la protection contre les licenciements offerte par une organisation beaucoup plus grande où se retrouve un nombre considérable de nouvelles recrues comptant très peu d'ancienneté. L'arbitre a relevé qu'au cours de l'été 2000, les deux transporteurs aériens, qui avaient initialement exploité leurs entreprises séparément, ont décidé de fusionner leurs activités, après quoi le nouvel employeur a entrepris de fusionner les unités de négociation des préposés aux ventes et aux services à la clientèle. Lorsque les membres de la section locale 2213 ont refusé de ratifier l'entente conclue à cette fin alors qu'une demande d'ordonnance de fusion du Conseil était clairement en préparation et

their context. Here, a very significant factor in making the seniority of the Local 2213 group relatively lower is the inclusion of the summer 2000 late-hired group in the calculations. It is apparent that the Arbitrator appreciated and accepted this effect. The late-hired group was endtailed in effect. With respect to the two groups of employees in the pre-merger entities, the evidence of impact, carefully comparing the two groups of employees already hired before the summer of 2000, in its context, was carefully considered by the Arbitrator. The parties agreed to this on January 2001 and accepted that the lists would be integrated in the contemporaneous circumstances. The Arbitrator found the hiring and experience patterns of the pre-merger locals generally similar, except in Winnipeg, and was prepared to consider submissions in respect of that location. All in all, the Arbitrator, in the context and circumstances he considered, made a choice that reflects and responds to the facts. The impact on Local 2213 members, unless the data are structured in the most favourable manner, does not show a post-merger impact on the pre-merger employees in Local 2213 that in the circumstances results in a significant loss of pre-merger bargained rights.

[45] There is an additional matter that was raised before the Board that merits attention. The parties were in dispute about whether the advantage or disadvantage to Local 2213 members should be viewed as their loss of 2.2%, the Local 1990 gain of 2.3%, or a total relative loss of 4.5% or if the subsequent analysis was accepted, at a 16.75% relative loss. As indicated, the 16.75% methodology and figure must be discounted because by choosing a 2002 date for ratioing, the impact on the merging groups is exaggerated. A second factor is that the use of competitive seniority to determine key benefits is what makes relative seniority of heightened importance. Customer sales and service agents work under a regime in which their pay and working conditions, including their job classification, is fixed. They do not bid every six months on equipment to be flown, job status, and location as pilots do. Although it is true that competitive seniority is of importance to customer sales and service agents, it is not fully of the importance that it is in the pilots bargaining unit.

ultérieurement en instance, Air Canada a embauché 780 nouveaux préposés aux services à la clientèle et les a inclus dans la section locale 2213. C'est dans ce contexte que doivent être appréciés les écarts dans les pertes ou les gains moyens d'ancienneté au terme de la fusion. Si l'ancienneté des membres de la section locale 2213 est relativement plus faible, c'est d'abord et avant tout parce que les nouvelles recrues de l'été 2000 ont été incluses dans les calculs. Il est indéniable que l'arbitre a apprécié cet effet et qu'il en a tenu compte puisque les nouvelles recrues ont été intégrées à la fin de la liste. En ce qui concerne les employés de longue date des deux transporteurs aériens, l'arbitre a examiné attentivement la preuve de l'incidence, fondée sur une comparaison minutieuse des deux groupes, en tenant compte du contexte. Les parties se sont rangées à l'avis de l'arbitre sur ce point en janvier 2001 et ont accepté que les listes soient intégrées dans les circonstances existant à cette époque. L'arbitre a conclu que les membres des deux sections locales présentaient des caractéristiques généralement semblables, sur les plans de l'embauche et de l'expérience, sauf à Winnipeg, et il s'est dit disposé à prendre en considération les observations des parties concernant ce lieu de travail. Tout bien considéré, l'arbitre a fait un choix qui cadre avec les faits, compte tenu du contexte et des circonstances ayant été portés à sa connaissance. À moins que les données soient structurées de la façon la plus favorable possible, rien n'indique que la décision se soit soldée par une perte significative des droits négociés dans le cas de l'ancienne section locale 2213.

[45] Il convient aussi de se pencher sur une question additionnelle qui a été soulevée devant le Conseil. Il s'agit de la question de savoir si l'avantage ou le désavantage pour les membres de la section locale 2213 doit être considéré comme une perte de 2,2 % pour eux, un gain de 2,3 % pour la section locale 1990, ou une perte totale de 4,5 %, ou encore, si l'analyse ultérieure est retenue, une perte relative de 16,75 %. Comme il a déjà été indiqué, il faut faire abstraction de la méthode utilisée pour arriver à 16,75 % ainsi que du pourcentage lui-même parce qu'en choisissant une date d'intégration en 2002 pour l'application d'un ratio, l'incidence sur les groupes fusionnés est exagérée. Un deuxième facteur dont il faut tenir compte c'est que l'utilisation de l'ancienneté concurrente pour déterminer les principaux avantages fait en sorte que l'ancienneté relative revêt une importance accrue. La rémunération ainsi que les conditions de travail des préposés aux ventes et aux services à la clientèle, y compris leur classification professionnelle sont fixes, ce qui signifie

Additionally, as the Board has noted, the goal in ordering seniority in merger situations is not that no one bargaining agent should gain, but that rights should be preserved. All in all, in concluding on conflicting evidence that the average loss and gain of sales and service agents in either local was not, **in the circumstances**, of significance, the Arbitrator was not wrong. The post award analysis now presented, also conflicting, does not demonstrate in the circumstances, including the standard of merger by date of hire, an unacceptable impact.

3 - Test Unclear - Failure to Amend Seniority List Only to Degree Necessary to Protect Rights

[46] Counsel for Local 2213 states that the process before Arbitrator Jolliffe was pursuant to the *Code*. He indicates that it was argued before the Arbitrator that section 18.1(4)(d) of the *Code* was the appropriate test to apply. Counsel suggested articles 10.01 and 18.05 of the Air Canada collective agreement were accepted by Local 1990 members. Counsel argued that the Arbitrator violated the Board's policy set out in December by ignoring articles 10.01 and 18.05 of the Local 2213 collective agreement, which would have given seniority priority to Local 2213. Counsel argues that the Arbitrator thereby failed to consider the preservation of the existing collective agreement rights of Local 2213 members. It is suggested that the Arbitrator failed to restrict the changes to the collective agreement to the minimum necessary, that he failed to merge the seniority lists with the least effect on bargaining rights, and failed to treat bargaining members equally. It is suggested that there is a strong legal argument, that when Local 1990 voted to accept the terms of the Local 2213 Air Canada collective agreement, it accepted article 10.01. Local 2213 therefore argues that Local 1990 accepted the result that

qu'ils n'ont pas besoin, à chaque période de six mois, de poser leur candidature pour être affectés à l'appareil de leur choix, au lieu de travail désiré et dans les conditions voulues comme le font les pilotes. L'ancienneté concurrente revêt certes de l'importance, mais pas autant que pour l'unité de négociation des pilotes. En outre, comme le Conseil l'a fait observer, le but visé en rendant une ordonnance d'intégration des listes d'ancienneté à l'issue d'une fusion n'est pas de faire en sorte qu'un agent négociateur remporte la mise, mais de préserver les droits acquis. Somme toute, en concluant sur la foi d'éléments de preuve contradictoires que la perte ou le gain moyen pour les préposés aux ventes et aux services à la clientèle de l'une ou l'autre des unités de négociation ne revêtait guère d'importance **dans les circonstances**, l'arbitre n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur. L'analyse postérieure de la décision présentée au Conseil en l'espèce, qu'on peut également qualifier de contradictoire, ne démontre aucunement l'existence, dans les circonstances actuelles, y compris l'intégration des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage, d'une incidence inacceptable.

3 - Critère mal défini - défaut de modifier la liste d'ancienneté dans la seule mesure nécessaire pour protéger les droits

[46] Le procureur de la section locale 2213 soutient que la procédure d'arbitrage devant M. Jolliffe a été engagée en vertu des dispositions du *Code*. On a fait valoir devant l'arbitre que l'alinéa 18.1(4)d) du *Code* était le critère qu'il convenait d'appliquer. Le procureur affirme que les articles 10.01 et 18.05 de la convention collective conclue avec Air Canada avaient été acceptés par les membres de la section locale 1990. L'arbitre a violé les principes énoncés par le Conseil en décembre en faisant abstraction des articles 10.01 et 18.05 de la convention collective de la section locale 2213 qui auraient donné la priorité aux membres de la section locale 2213 en matière d'ancienneté. Il a dès lors fait défaut de tenir compte de la nécessité de préserver les droits qui leur sont actuellement reconnus par la convention collective. Il a omis de limiter les changements à la convention collective au minimum nécessaire, de fusionner les listes d'ancienneté en faisant en sorte de restreindre le moins possible les droits de négociation et de traiter les membres de manière équitable. Le procureur est d'avis qu'il existe un argument juridique solide, à savoir que la section locale 1990 a accepté d'être assujettie aux dispositions

arose out of the application of article 10.01 of the Local 2213's collective agreement.

[47] The present panel can find no merit in these contentions. Article 10.01 of the former Air Canada and Local 2213 collective agreement was never accepted as applicable to its membership by Local 1990, and was specifically exempted from application by the May 4, 2000 MOU reached between Air Canada and Local 1990. However read, failing agreement, article 18.05 of the Air Canada agreement left the matter to be determined by the Board or by arbitration. Local 2213 agreed this should be done by arbitration, by an arbitrator with Board powers. This was done. That arbitrator, given the facts and circumstances, had to reconcile competing, inconsistent and irreconcilable seniority provisions. There was nothing in the relevant protocols nor in the situation that suggested that article 10.01 should be applied, nor that article 18.05, if applied, supported a preference to Local 2213.

4 - The Treatment of The Rejected March 13, 2000, MOU

[48] Local 2213 argued that the Arbitrator erred by taking into account an event that did not occur, (the March 13, 2000 MOU was not ratified), by taking into account agreements that were without prejudice or precedent and by misinterpreting and misapplying the evidence. While a larger number of arguments were advanced in support of this ground, only the most relevant will be considered here. Counsel for Local 2213 points out to the Board that Arbitrator Jolliffe considered the March 13, 2000 MOU, which was not ratified by Local 2213 members, and argues that the Arbitrator penalized Local 2213 members for not ratifying it. Furthermore, Counsel maintains that the MOU signed on September 28, 2000, was agreed upon on a without prejudice basis, and the Arbitrator in error nevertheless referred to it in his award. Local 2213 argues that the Arbitrator erred, because the September 28, 2000 MOU, was concluded on a without prejudice basis with respect to the loyalty bonus paid to unionized employees in Local 2213 in order to reopen the collective agreement to permit intermingling. He stresses that Local 2213 members were assured by

de l'article 10.01 en se prononçant en faveur de l'application de la convention collective conclue entre la section locale 2213 et Air Canada et qu'elle a dès lors acquiescé au résultat de l'application de l'article 10.01.

[47] Le présent banc est d'avis que ces prétentions sont sans fondement. L'article 10.01 de la convention collective conclue entre la section locale 2213 et l'ancienne société Air Canada n'a jamais été accepté par les membres de la section locale 1990 et a été expressément exclu d'application par le PE conclu entre la section locale 1990 et Air Canada le 4 mai 2000. Peu importe l'interprétation retenue, en l'absence d'entente, l'article 18.05 de la convention d'Air Canada laisse au Conseil ou à un arbitre le soin de trancher la question. La section locale 2213 a convenu de soumettre l'affaire à un arbitre investi des pouvoirs du Conseil et c'est ainsi qu'on a procédé. Compte tenu des faits et des circonstances, l'arbitre s'est trouvé dans l'obligation d'harmoniser des dispositions contradictoires, incompatibles et irréconciliables portant sur l'ancienneté. Rien dans les protocoles d'entente pertinents ni dans les faits ne laissait supposer que l'article 10.01 devait s'appliquer ni que l'application de l'article 18.05, le cas échéant, jouait en faveur de la section locale 2213.

4 - Le traitement du PE du 13 mars 2000, non ratifié

[48] La section locale 2213 soutient que l'arbitre a commis une erreur de droit en tenant compte d'un événement qui n'a pas eu lieu (le PE du 13 mars 2000, non ratifié) et d'ententes conclues sous toutes réserves et sans établir de précédent ainsi qu'en interprétant et en appliquant la preuve. Bien que de nombreux arguments aient été présentés au soutien de ce moyen, le Conseil entend se pencher uniquement sur celui qu'il considère le plus pertinent. Le procureur de la section locale 2213 est d'avis que l'arbitre Jolliffe a tenu compte du PE conclu le 13 mars 2000 mais non ratifié par les membres de la section locale 2213 et qu'il les a ainsi pénalisés pour cette décision. Il soutient de plus que le PE du 28 septembre 2000 a été ratifié sous toutes réserves, mais que l'arbitre en a quand même tenu compte dans sa décision. L'erreur tient au fait que le PE en question a été conclu sous toutes réserves pour ce qui touche la prime de loyauté versée aux employés syndiqués de la section locale 2213 afin qu'ils acceptent de modifier leur convention collective pour permettre l'intégration de la convention de l'autre section locale. Le procureur insiste sur le fait que les membres de la

representatives of CAW-Canada National that this payment was not to be construed in lieu of their seniority rights. Counsel indicated at paragraph 55 of his written submissions dated May 27, 2003:

55. The Arbitrator also erred in relying extensively upon a Memorandum of Understanding entered into on a without prejudice or precedent basis regarding a one time “loyalty bonus” paid to Local 2213 members worth approximately 12% of one year’s wage (as opposed to the ongoing 20% raise in pay that Local 1990 members receive every year). This bonus was eventually paid to every single unionized original Air Canada employee in Canada in exchange for voluntarily reopening the Collective Agreements to allow intermingling between the two workforces as opposed to a more confrontational process through the Board. At the time of ratification, the members of Local 2213 were repeatedly assured by representatives of Local 2213, the National CAW-Canada and the company itself that this payment was NOT in lieu of their seniority rights and was without prejudice to any seniority related proceedings. When Local 1990 raised the bonus in evidence before the arbitrator, Local 2213 strongly objected and provided the bargaining language reflecting this reality. However, the arbitrator permitted Local 1990 to refer to and rely upon this evidence.

[49] Furthermore, Local 2213 affirms that it had stated and provided evidence during the arbitration that the Arbitrator “should not focus on the overall demographics but should focus on the impact to the individuals.” However, according to Local 2213, the Arbitrator dismissed its evidence as “statistically meaningless,” which it argues is in contravention of the *Code*, as the *Code* was interpreted in Decision no. 183.

[50] In fact, a careful reading of the Arbitrator’s award does not indicate that the September 28 MOU was relied upon as extensively as argued. The MOU was more of a background consideration than one central to the Arbitrator’s decision. Additionally, on its face, the MOU of September 28, 2000, does not provide that its contents and existence are “without prejudice.” It indicates “This Memorandum of Understanding is without Prejudice to any position the CAW-Air Canada Local 2213 or CAW-Canada, Local 1990 may take in the seniority arbitration process.” Read in its context, this article of the September 28 MOU seems to suggest that the contents and existence of the MOU will not limit or restrict the positions that may be taken in argument or otherwise before the Arbitrator. There is

section locale 2213 ont obtenu l’assurance des représentants de TCA-Canada national que ce paiement ne serait pas interprété comme un abandon de leurs droits d’ancienneté. Il indique ce qui suit au paragraphe 55 de son exposé écrit daté du 27 mai 2003:

55. L’arbitre a également commis une erreur de droit en accordant une grande importance au protocole d’entente conclu sous toutes réserves ou sans établir de précédent concernant une «prime de loyauté» unique accordée aux membres de la section locale 2213, dont le montant correspondait à 12 % environ de leur salaire annuel (par rapport à l’augmentation salariale annuelle de 20 % dont bénéficient actuellement les membres de la section locale 1990). Cette prime a ultérieurement été accordée à tous les employés syndiqués de l’ancienne société Air Canada au Canada en échange de la reprise volontaire des négociations collectives pour permettre l’intégration des listes d’ancienneté des deux effectifs sans engager une procédure plus conflictuelle devant le Conseil. Dans la période où le protocole a été ratifié, les membres de la section locale 2213 ont reçu maintes fois l’assurance des représentants de leur section locale, de TCA-Canada national et de la société elle-même que ce paiement ne constituait PAS un abandon de leurs droits d’ancienneté et qu’il leur était accordé sans préjuger de l’issue de toute procédure visant à trancher la question de l’ancienneté. La section locale 2213 s’est vivement opposée à ce que la section locale 1990 soulève la question de la prime devant l’arbitre et elle a fourni le texte de l’entente négociée pour confirmer ses propos. Or, l’arbitre a autorisé la section locale 1990 à s’appuyer sur cette preuve.

(traduction)

[49] La section locale 2213 soutient en outre avoir déclaré et fourni la preuve que l’arbitre «devait mettre l’accent non pas sur les données générales ayant trait aux effectifs mais sur l’incidence pour les employés» (traduction). Or, l’arbitre a rejeté sa preuve parce qu’il la jugeait «statistiquement dénuée de sens» (traduction), ce qui, à son point de vue, est contraire au *Code*, compte tenu de l’interprétation retenue dans la décision n° 183.

[50] En fait, l’examen attentif de la décision de l’arbitre ne permet pas d’établir que le PE du 28 septembre a pesé aussi lourd dans la balance que le prétend la section locale 2213. Il a constitué davantage une toile de fond qu’un facteur déterminant de la décision de l’arbitre. En outre, rien n’indique à première vue que son contenu ou son existence sont assortis de réserves. Il y est juste écrit que «[l]e présent protocole d’entente est conclu sous toutes réserves des positions que la section locale 2213 et la section locale 1990 de TCA-Canada pourraient faire valoir dans le cadre de la procédure d’arbitrage» (traduction). Remise en contexte, cette disposition du PE du 28 septembre laisse sous-entendre que son contenu et son existence ne limitent ni n’empêchent les parties de faire valoir

no apparent restriction in the text of the MOU nor in the accompanying letter of understanding of the same date respecting what the Arbitrator may decide with respect to the relevance of the MOU itself to his deliberations.

[51] There is an additional concern about the argument raised that the Arbitrator did not have jurisdiction to consider the existence and context of the MOU of September 28, 2000. The Arbitrator, in the eventual Protocol Agreement of January 28, 2001 (article 1) was by agreement between the two locals - CAW-Canada and Air Canada - to resolve the seniority issues and accorded "all the same powers and jurisdiction provided under the *Canada Labour Code* as would the CIRB if it were hearing the matter." That jurisdiction includes, by virtue of the provisions of section 16(c) of the *Code*, power "to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not." On the basis of the information before the reconsideration panel, it is not apparent that the Arbitrator in accepting and considering the relevant evidence was in error if the terms of the MOU itself were considered.

[52] Importantly as well, the Arbitrator was acting pursuant to the *Code* provisions, including those of section 18.1, to resolve issues arising out of a review of bargaining unit structures upon which the parties were unable to agree. In such an event, the Board has an obligation to broadly and carefully consider the relevant circumstances. It is hard to conceive of circumstances in which the Board or an Arbitrator standing in its stead will be limited in its inquiry and consideration of the matters in issue by an agreement concluded by only one or some of the parties with an interest in the matters in issue. It in particular appears that if parties in merging units, whose collective agreements and seniority lists are very likely to be merged to modify their collective agreements in the period following the time at which the merger becomes inevitable but before the formal process can be convened, it may be very important for the Board to consider the changes made in determining such remaining issues as may subsequently require resolution. The Board should be expected to broadly and realistically consider all the facts and circumstances of the merging entities and bargaining units. In the circumstances that were obtained in the present matter it is, therefore, far from apparent that the Arbitrator was

quelque argument que ce soit lors des plaidoiries ou des autres interventions devant l'arbitre. Il n'y a rien dans le texte du PE ni dans la lettre d'entente complémentaire signée le même jour qui limite en apparence la capacité de l'arbitre de tenir compte ou non du PE dans ses délibérations.

[51] L'argument selon lequel l'arbitre n'avait pas compétence pour prendre en considération l'existence et le contexte du PE du 28 septembre 2000 soulève une autre interrogation. Le protocole d'entente signé le 28 janvier 2001 (article 1) entre les deux sections locales de TCA-Canada et Air Canada pour régler les questions d'ancienneté stipule que l'arbitre est investi «des pouvoirs et des attributions prévus par le *Code canadien du travail* comme si l'affaire était tranchée par le CCRI» (traduction). Ces attributions englobent, par l'application des dispositions de l'alinéa 16c) du *Code*, le pouvoir «[d']accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice». Compte tenu de l'information dont dispose le banc de réexamen, rien n'indique que l'arbitre a commis une erreur en recevant et en prenant en considération la preuve pertinente si l'on tient compte des modalités du PE lui-même.

[52] Précisons également que l'arbitre a appliqué les dispositions du *Code*, y compris celles de l'article 18.1, pour régler les questions découlant de la révision de la structure des unités de négociation sur lesquelles les parties n'arrivaient pas à s'entendre. Dans une situation de ce genre, le Conseil se doit de tenir compte des circonstances pertinentes de manière générale et particulière. Il est difficile d'envisager dans quelles circonstances le Conseil, ou un arbitre investi de ses pouvoirs, pourrait être limité dans l'examen des questions en litige par une entente conclue par une ou plusieurs des parties à l'affaire. Il semble notamment que, dans les cas où les conventions collectives et les listes d'ancienneté des parties appelées à fusionner ont de fortes chances d'être intégrées afin de modifier les conventions collectives durant la période qui suit le moment où la fusion devient inévitable mais qui précède celui où le processus officiel est mené à terme, il peut être très important que le Conseil tienne compte des changements survenus en tranchant les questions en suspens qu'il pourrait ultérieurement être nécessaire de régler. Il devrait être dans l'ordre des choses que le Conseil examine de façon générale et réaliste tous les faits et toutes les circonstances de la fusion des entités

in error to consider the September 28, 2000 MOU in the way that this was done in his award.

[53] Similarly, the Arbitrator, if his decision is considered in its entirety, carefully considered all the evidence. Although he did, in the circumstances before him, dismiss the possibility of a ratioed resolution of seniority lists, upon a consideration of his decision it does not appear that he decided the approach to be taken to the integration of seniority lists on the basis that the statistics presented did not have meaning. Instead, he carefully considered the statistics presented and the uses to which seniority would be put, the size and composition of the merging workforces and other relevant factors. He considered with particular care the statistics relating to a hypothetical lay-off of sales and service agents and the impact of any lay-off. All in all, his decision turned on his finding that:

... at the end of the day Local 2213 has no satisfactory answer to the fact that throughout the airline consolidation process underway for many years in Canada, overwhelmingly dovetailing by transfer of seniority with one of the incoming entities has been the norm for sales and service agents.

[54] Importantly as well, upon considering and balancing all the evidence before him on impact, the Arbitrator was not persuaded that the circumstances and demographics of the two groups favoured a ratioed approach over the norm of dovetailing. He did not dismiss the statistically based ratioing approach, but in all the relevant circumstances favoured the approach taken.

5 - Violation of Natural Justice Principles

[55] Local 2213 argued that the Arbitrator erred in law and violated the principles of natural justice by considering, erroneously, facts and evidence arising after the completion of the hearings without affording

et des unités de négociation. Dans les circonstances de l'espèce, la preuve est loin d'avoir été faite que l'arbitre a commis une erreur en tenant compte du PE du 28 septembre 2000 de la manière décrite dans sa décision.

[53] De même, si l'on examine la décision arbitrale dans son ensemble, il faut reconnaître que l'arbitre a examiné avec un soin minutieux toute la preuve qui a été portée à sa connaissance. Bien que, eu égard au contexte de l'affaire à ce moment-là, il ait rejeté la possibilité de régler la question de l'ancienneté en utilisant un ratio, l'examen de sa décision ne permet pas de conclure qu'il s'est prononcé sur la méthode à appliquer en tenant pour acquis que les données portées à sa connaissance étaient dénuées de sens. Au contraire, il a examiné attentivement ces données ainsi que les utilisations prévues de l'ancienneté, la taille et la composition des effectifs concernés et les autres facteurs pertinents. Il a examiné avec un soin particulier les données relatives à un licenciement hypothétique des préposés aux ventes et aux services à la clientèle ainsi que l'incidence d'une telle mesure. Tout bien considéré, le Conseil est d'avis que sa décision procède de la conclusion à laquelle il en est arrivé que:

... en dernière analyse ... la section locale 2213 n'a pas réussi à démentir de manière satisfaisante le fait que dans le processus de fusion de transporteurs aériens, en cours depuis de nombreuses années au Canada, la norme la plus souvent appliquée dans le cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle est l'imbrication par transfert de l'ancienneté avec l'une des entités fusionnées.

(traduction)

[54] Un autre élément dont il est important de tenir compte est le fait qu'après avoir examiné et pondéré les éléments de preuve qui avaient été portés à sa connaissance sur la question de l'incidence, l'arbitre n'était toujours pas convaincu que les faits et les données sur les deux effectifs justifiaient qu'on utilise un ratio plutôt que la norme habituelle d'imbrication. Ce n'est pas qu'il a rejeté la première méthode fondée sur des données statistiques, mais plutôt que, eu égard à l'ensemble des circonstances pertinentes, la deuxième formule lui apparaissait plus pertinente.

5 - Violation des principes de justice naturelle

[55] La section locale 2213 soutient que l'arbitre a commis une erreur de droit et violé les principes de justice naturelle en tenant compte de faits et d'éléments de preuve postérieurs à l'audience sans accorder aux

the parties an opportunity to make submissions and/or submit evidence. Local 2213 submits that following the closure of the hearing, Arbitrator Jolliffe considered the tragic events of September 11, 2001 in his award. In doing so, suggests Local 2213 Counsel, the Arbitrator failed to appreciate the consequences to Local 2213 of those events and failed to allow the parties to make submissions in that regard. He submits that it is clear from a review of the arbitral award, that it is based on job guarantees until 2004 provided by the employer. In fact, according to Counsel, the Arbitrator placed unreasonable reliance on such job guarantees. Local 2113 submits that the Arbitrator therefore erred in law and policy, and created winners and losers. Additionally, it is noted that subsequent events, including the insolvency processes to which Air Canada has been subjected, have eliminated the very job guarantees relied upon.

[56] A reading of the award does not support the importance attached by Local 2213 to the Arbitrator's consideration of the events of September 11, 2001. The primary factor for the Arbitrator's decision, as noted above, appears to have been the Arbitrator's conclusion that dovetailing was overwhelmingly the standard for the integration of the seniority of sales and service agents. The Arbitrator had considered systematically who might be laid off and from what group in the event of drastic lay-offs. That consideration indicated that new hires would bear the brunt of initial lay-offs, if any, to a significant degree. The conclusion he drew respecting the integration of seniority lists, as it should have, reflected his understanding of how the workplace might be expected to develop. It was not necessary for the Arbitrator, as his understanding evolved, to seek confirmatory submissions from the parties respecting evolving circumstances. Rather, the parties themselves, if they felt circumstances merited additional submissions, should have themselves moved to request time to provide them. They did not, and the Arbitrator decided on the facts and submissions of relevance at the time, in accordance with his own expertise and understanding. Having considered together with the parties the theoretical possibility of economic events or other circumstances and the impact of such occurrences on the seniority lists, it was not incumbent upon the

parties la possibilité des présenter des observations ou des éléments de preuve. La section locale 2213 allègue aussi que l'arbitre Jolliffe a ultérieurement tenu compte de la tragédie du 11 septembre 2001 dans sa décision. En procédant de la sorte, il aurait omis d'apprécier les conséquences de cet événement pour la section locale 2213 et d'accorder aux parties la possibilité de présenter des observations à cet égard. D'après la section locale 2213, l'examen de la décision démontre clairement que l'arbitre a pris en considération les garanties d'emploi offertes par l'employeur jusqu'en 2004 et qu'il leur a en fait accordé une importance démesurée. Sa décision est dès lors entachée d'une erreur de droit et de principe et s'est soldée par la création de gagnants et de perdants. Le procureur de la section locale affirme de plus que, les événements ultérieurs, y compris les recours en insolvabilité contre Air Canada, ont éliminé les garanties d'emploi sur lesquelles la décision est fondée.

[56] L'examen de la décision arbitrale ne permet pas de confirmer l'importance que la section locale 2213 attache à la prise en considération des événements du 11 septembre 2001 par l'arbitre. Comme il a été mentionné plus tôt, la décision semble procéder essentiellement de la conclusion selon laquelle l'imbrication est la norme d'intégration des listes d'ancienneté le plus fréquemment appliquée dans les cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle. L'arbitre a examiné avec un soin méthodique quels membres de quels groupes étaient susceptibles d'être licenciés dans l'éventualité d'une réduction massive des effectifs; il a ainsi déterminé que c'est le groupe des nouvelles recrues qui ferait majoritairement les frais des premiers licenciements, le cas échéant. La conclusion à laquelle il en est venu concernant l'intégration des listes d'ancienneté témoignait à juste titre de sa perception de l'évolution probable du lieu de travail. À mesure que cette perception se confirmait, il n'avait pas besoin de demander aux parties de lui soumettre des observations corroboratives sur l'évolution de la situation. En fait, les parties auraient pu prendre elles-mêmes l'initiative de lui demander un délai pour fournir de telles observations si elles estimaient que les circonstances le justifiaient. Elles ne l'ont pas fait, et l'arbitre a rendu sa décision en s'appuyant sur les faits et les observations jugés

Arbitrator to reinstitute his inquiry when such an event occurred.

V - Remedies Requested

[57] It is helpful as well to consider specifically the remedies that the applicant, Local 2213, is requesting and the reply of Local 1990 to this request. Local 2213 noted in its reconsideration application that:

63. The demographics of the Customer Sales and Service Agents clearly require a seniority list to be merged effective September 26, 2002 on the basis of a relative ratio if there are to be no winners or losers. In the alternative, the date the lists should be merged is January 24, 2001.

64. Local 2213 also submits that any member of Local 1990 who continues to or has accrued seniority outside of the Sales bargaining unit after September 26, 2002 or January 24, 2001 should have their seniority date adjusted to reflect the date any of these members enter the Customer Sales and Service Agent bargaining unit in accordance with **Article 10.01** of the Collective Agreement.

65. It is also Local 2213's position that after the system-wide list has been compiled on a relative ratio basis, that a process be undertaken to determine if there remains any Local 2213 members still unfairly disadvantaged due to the different forms of seniority accrual available to Local 1990 members that were not available to Local 2213 members.

66. Due to the urgency of the matter at hand, it is the respectful request of Local 2213 that a final system wide list be mediated through a third party based on the above and presented to the Board for final approval within 30 days of its decision of this matter.

[58] Moreover, Local 1990 asserts that the directions the Board gave in respect of the pilot seniority integration, which favoured ratioing, are not to be misconstrued for immutable Board principles. Local 1990 submits that Local 2213 did in fact misinterpret the principles:

69. Local 2213 has mistakenly concluded that the Board's directions to the pilots for either further negotiations or a new arbitration were intended as general principles for all seniority arbitrations. Local 2213 cites these "principles" at para. 12 of

pertinents à ce moment-là, en conformité avec ses connaissances et son expérience ainsi que sa perception de la situation. Ayant examiné, de concert avec les parties, la possibilité théorique de certains événements économiques ou autres ainsi que leur incidence sur les listes d'ancienneté, il n'avait aucune raison de rouvrir son enquête lorsqu'un de ces événements s'est produit.

V - Mesures de redressement demandées

[57] Il convient aussi d'examiner spécifiquement les mesures de redressement demandées par la section locale 2213 ainsi que la réponse de la section locale 1990. La section locale 2213 fait observer ce qui suit dans sa demande de réexamen:

63. Les données sur l'effectif des préposés aux ventes et aux services à la clientèle démontrent clairement que les listes d'ancienneté doivent être intégrées en date du 26 septembre 2002, ou, subsidiairement, au 24 janvier 2001 au moyen d'un ratio relatif, pour éviter de créer des gagnants et des perdants.

64. La section locale 2213 est aussi d'avis que les membres de la section locale 1990 qui continuent d'accumuler ou ont accumulé de l'ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation des ventes après le 26 septembre 2002 ou le 24 janvier 2001 devraient voir leur date d'ancienneté rajustée pour tenir compte de la date à laquelle ils sont inclus dans l'unité de négociation des préposés aux ventes et aux services à la clientèle conformément à l'**article 10.01** de la convention collective.

65. La section locale 2213 est également d'avis que, après l'établissement de la liste générale au moyen d'un ratio relatif, un processus devrait être entrepris afin de déterminer s'il reste des membres de la section locale 2213 qui sont injustement désavantagés en raison des diverses formules d'accumulation de l'ancienneté offertes uniquement aux membres de la section locale 1990.

66. En raison de l'urgence de la situation, la section locale 2213 demande respectueusement que la liste générale définitive soit soumise à la médiation, avec l'aide d'une tierce partie, en fonction des critères énoncés aux paragraphes précédents et qu'elle soit présentée au Conseil pour approbation finale dans les 30 jours suivant la décision du Conseil dans la présente demande de réexamen.

(traduction)

[58] La section locale 1990 affirme pour sa part que les directives données par le Conseil pour l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes au moyen d'un ratio ne doivent pas être considérées comme des principes immuables, contrairement à ce que croit la section locale 2213:

69. La section locale 2213 a conclu à tort que les directives données par le Conseil aux pilotes - poursuivre les négociations ou renvoyer à nouveau l'affaire à l'arbitrage - se voulaient des principes généraux pour l'arbitrage de toutes les questions

its Application and then asserts that in relation to the Pilots' Reconsideration Decision "and in particular the principles enunciated above" Arbitrator Jolliffe was in error (Local 2213 Application, para. 13). The Board clearly explained that the principles set out at para. 170 of the Pilots' Reconsideration, and quoted by Local 2213, were intended to guide the two pilot groups in further negotiations and, if required, to guide a new arbitrator chosen to settle the pilots' seniority question (Pilots' Reconsideration Decision, para. 169). They were not intended as general principles for all seniority arbitrations and were certainly not intended to be applied to the agents' arbitration (how could it be otherwise given that every case is different and must be considered on its own facts). The Board's general principles were enunciated earlier in the Pilots' Decision (see above) and are not identical to those at para. 170 of the Pilots' Decision and relied on by Local 2213.

d'ancienneté. Elle invoque ces «principes» au paragraphe 12 de sa demande de réexamen et soutient ensuite qu'en ce qui concerne la décision rendue en réponse à la demande de réexamen des pilotes «et notamment les principes énoncés précédemment» (traduction), l'arbitre Jolliffe a commis une erreur (paragraphe 13 de la demande de la section locale 2213). Le Conseil a clairement précisé que les principes énoncés au paragraphe 170 de la décision rendue en réponse à la demande de réexamen des pilotes et invoqués par la section locale 2213 avaient pour but d'aider les deux groupes de pilotes à poursuivre leurs négociations et, au besoin, un nouvel arbitre appelé à trancher la question de l'ancienneté (paragraphe 169 de la décision relative à la demande de réexamen des pilotes). Ils ne se voulaient pas des principes généraux pour l'arbitrage de toutes les questions d'ancienneté et ils n'étaient certainement pas destinés à s'appliquer à l'arbitrage de l'ancienneté des préposés (comment pourrait-il en être autrement quand chaque affaire est différente et constitue un cas d'espèce). Les principes sur lesquels le Conseil se fonde généralement ont été énoncés plus tôt dans la décision applicable aux pilotes (voir ci-dessus) et ils sont différents de ceux qui se trouvent au paragraphe 170 et sur lesquels s'appuie la section locale 2213.

(traduction)

VI - Analysis and Decision

[59] As previously noted, once the Board incorporated the Jolliffe award into a Board order, it had the authority to review the award pursuant to section 18 of the *Code* and section 44 of the *2001 Regulations*.

[60] Section 18 of the *Code* states:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[61] Section 44 of the *2001 Regulations* states:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

- (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
- (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
- (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
- (d) a decision made by a Registrar under section 3.

VI - Analyse et décision

[59] Comme il a été mentionné précédemment, à partir du moment où la décision Jolliffe a été incorporée dans une ordonnance, le Conseil était habilité à réexaminer cette décision conformément à l'article 18 du *Code* et à l'article 44 du *Règlement de 2001*.

[60] L'article 18 du *Code* dit ceci:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[61] L'article 44 du *Règlement de 2001* est libellé comme suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

- a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à l'attention du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
- b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
- c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
- d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[62] The process followed in reviewing the relevant bargaining units and their seniority lists is pursuant to sections 35 and 18.1 of the *Code*, which read as follows.

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

...

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

[62] La procédure de révision des unités de négociation pertinentes et de leurs listes d'ancienneté est fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code*, qui sont libellés comme suit:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

...

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[63] Sections 35 and 18.1 of the *Code* must be read in conjunction with one another. The process to be followed was enunciated in *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161, and also considered in Decision no. 183:

[63] Les articles 35 et 18.1 du *Code* doivent être lus ensemble. La procédure applicable a été décrite dans l'affaire *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161, et a également fait l'objet d'un examen dans la décision n° 183:

[80] The Board has consistently held that section 35 is remedial in nature (*Air Canada et al.*, *supra*; and *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRBR no. 1155)). Its object is to prevent employers from circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other forms of business relationships that undermine or evade bargaining rights. Section 35 is not the forum for enhancing a collective bargaining relationship (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1997), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRBR no. 108)). The Board's review of the bargaining relationship is therefore narrowly focussed on whether the common control and direction exercised by the employer contributes to the erosion of bargaining rights (*Air Canada et al.*, *supra*).

[80] Le Conseil a toujours conclu que l'article 35 est de nature réparatrice (*Air Canada et autres*, précitée; et *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)). Cet article vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en structurant leurs entreprises ou en établissant des alliances commerciales en vue de porter atteinte aux droits de négociation. L'article 35 ne peut être invoqué pour améliorer les droits de négociation collective (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1997), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)). Par conséquent, le réexamen de la relation de négociation qu'effectue le Conseil se limite à la question de savoir si le contrôle et la direction en commun exercés par l'employeur contribuent à éroder les droits de négociation (*Air Canada et autres*, précitée).

[81] In order to assess this erosion, the Board will examine not only the closeness of the business and financial ties between employers but also the possible adverse effects on the collective rights of unionized employees, both in the form of bargaining rights and bargained rights. Bargaining rights are adversely affected when the form of exchange between the business entities contributes to losses in membership due to the syphoning off of bargaining unit work to other, usually non-unionized employees. Bargained rights are adversely affected when the business entities are in a position to render those rights inoperable by way of a transfer of business or positions. In other words, section 35 seeks to remedy the bargaining relationships that are under attack or are being diluted by reason of an employer's gaining control over another business. For the Board to exercise its discretion, it must be convinced that harmonious and effective industrial relations will ensue (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRBR no. 1071)).

[81] En vue d'évaluer cette érosion, le Conseil détermine non seulement s'il existe des liens commerciaux et financiers étroits entre les employeurs, mais aussi si ces liens nuisent aux droits de négociation collective des syndiqués, tant du point de vue des droits de négociation que des droits négociés. Il y a érosion des droits de négociation quand la forme de l'échange entre les entités commerciales contribue à la perte de membres en confiant progressivement le travail de l'unité de négociation à d'autres employés, habituellement non syndiqués. Il y a érosion des droits négociés quand les entités commerciales sont en mesure de rendre ces droits inapplicables par un jeu de cession d'entreprises ou de mutation de postes entre entités. En d'autres termes, l'article 35 vise à protéger les relations de négociation qui sont menacées ou en voie d'être affaiblies parce qu'un employeur prend le contrôle d'une autre entreprise. Pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, il doit être convaincu que sa décision assurera des relations de travail harmonieuses et efficaces (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)).

[82] The Board has also been cautious not to override one set of bargaining rights in favour of another or to issue a declaration that would simply advance one party's bargaining interest over another. In determining whether a single employer declaration is appropriate, the Board must balance the need for

[82] Le Conseil s'est également gardé de remplacer une série de droits de négociation par une autre série dans les cas où émettre des déclarations favorisait uniquement les intérêts de négociation d'une partie. En évaluant s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique, le Conseil doit mettre en

bargaining structures that promote industrial stability with corporate efficiency. The right of employees to be represented by the trade union of their choice is a fundamental consideration in the exercise of the board's discretion. Furthermore, the Board's assessment of effective or sound industrial relations purposes is also governed by the impact of a single employer declaration on a stable, long-term bargaining relationship.

(pages 37-38; and 188-189)

[64] The Board, in Decision no. 183, explains in detail at paragraph 97, the importance of respecting bargaining rights when there is a single employer declaration. However, where there are conflicting collective agreements and seniority rights, the Board has to be cautious and only amend the rights "to the extent the Board considers necessary." As noted:

[97] Some additional insight in respect of the importance of protecting acquired, bargaining rights in the circumstances of a single employer declaration under section 35 and a consequent process pursuant to the provisions of section 18.1 of the *Code*, arises from a careful consideration of the actual text of that section. If the parties cannot agree in respect of certain issues, the Board must determine the matters at issue and make such orders as it considers appropriate. Where, as in the present circumstances, collective agreement rights and particularly seniority rights are in conflict the Board must amend those rights, but only "to the extent that the Board considers necessary." The indication from the text chosen by Parliament is that the Board must consider amendment of collective agreement rights, including seniority rights only to the extent that such amendment becomes necessary. In the case of seniority rights, therefore, like any other collective agreement rights carried forward in a merger, it appears that the Board's goal and that of an arbitrator acting pursuant to Board statutory authority must be, whenever possible, to preserve such existing rights.

(pages 55; and 206)

1 - The Principles Articulated in Decision No. 183

[65] In paragraph 170 of Decision no. 183, the Board articulated the appropriate principles to apply in the circumstances that applied in that matter. These principles are reproduced for the purposes of this decision:

balance la nécessité de structures de négociation favorisant la stabilité industrielle et l'efficacité administrative de l'employeur. Le droit des employés d'être représentés par le syndicat de leur choix est un critère fondamental dont le Conseil doit tenir compte pour exercer ses pouvoirs discrétionnaires. En outre, pour évaluer si une structure de négociation engendrera des relations industrielles saines et fructueuses, le Conseil examine aussi l'incidence d'une déclaration d'employeur unique sur une relation de négociation stable et à long terme.

(pages 37-38; et 188-189)

[64] Dans la décision n° 183, le Conseil explique en détail, au paragraphe 97 reproduit ci-après, pourquoi il est important de respecter les droits de négociation à l'issue d'une déclaration d'employeur unique. Cependant, en cas de non-concordance entre les droits reconnus par les conventions collectives et les droits d'ancienneté, le Conseil se doit d'user de prudence et de limiter son intervention aux seules modifications «qu'il estime nécessaires»:

[97] Un examen attentif du libellé de l'article 18.1 du *Code* nous en apprend un peu plus sur l'importance de protéger les droits négociés acquis dans le contexte d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 et d'une procédure corollaire résultant de l'application des dispositions de l'article 18.1. Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur certaines questions, il appartient au Conseil de trancher les questions en litige et de rendre les ordonnances qu'il juge indiquées. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, il y a absence de concordance entre les droits reconnus par les conventions collectives et plus particulièrement les droits d'ancienneté, le Conseil doit modifier ces droits, en se limitant toutefois aux modifications «qu'il estime nécessaires». Il ressort du texte choisi par le législateur que le Conseil doit apporter des modifications aux dispositions de la convention collective, y compris celles qui portent sur les droits d'ancienneté seulement dans la mesure où il le juge nécessaire. Par conséquent, quand les droits d'ancienneté et tout autre droit inscrit dans les conventions collectives demeurent en vigueur après une fusion, il apparaît que l'objectif du Conseil, et celui d'un arbitre investi des pouvoirs du Conseil, doit être de préserver les droits existants, dans la mesure du possible.

(pages 55; et 206)

1 - Les principes énoncés dans la décision n° 183

[65] Au paragraphe 170 de la décision n° 183, le Conseil énonce les principes qu'il convient d'appliquer dans les circonstances de cette affaire. Ces principes sont reproduits ci-après pour les fins de la présente décision:

[170] These principles may be summarized as follows:

a) the seniority lists should be merged as of October 17, 2000, the date at which the Board order merging the two bargaining units was issued;

b) the integration should take place upon the basis of the facts, including job situations, aircraft actually working and collective agreement and seniority rights, as of that date;

c) as far as is possible, the existing job situations and collective agreement and seniority rights of those affected as of the merger of the units, should be preserved and any changes in such rights should be restricted to the minimum necessary to effect the integration of the seniority list, if actions of the employer in the post-application, per October 17, 2000 period, were to the significant disadvantage of either group, this can be considered;

d) to this effect, the merged seniority list should anticipate that the merger having occurred, all bargaining unit members must anticipate that whatever occurs in the future will occur equally to all members of the bargaining unit in accordance with common rules, and that unless absolutely necessary to produce a fair result, the applicable seniority list should not discriminate against identifiable groups of employees based on their prior affiliation;

e) on the basis of the evidence before Arbitrator Mitchnick and this reconsideration panel, a date of hire seniority integration is not appropriate and the seniority list should be integrated on a ratio basis, treating those in defined similar categories similarly;

f) there should, on the basis of the evidence before the Board and as agreed on by the parties, be no adjustment in the relative seniority of employees on either of the prior lists;

g) it will be necessary to examine seniority lists in detail to identify the specific points of division or categories to be utilized and the ratios to be applied. However, the focus in doing so, rather than being one of discounting should be to group pilots in a similar work situation together with those whose seniority allowed them to fly similar equipment with similar status at the relevant time being grouped together.

(pages 109-110; and 252-253)

[66] It is useful, in this context, to recap the specific grounds for reconsideration advanced in the context of the Board's power to resolve matters under sections 35 and 18.1 of the *Code*, its power of reconsideration in section 18 and the statement set out in section 44 of the *2001 Regulations* respecting when the power of

[170] Ces principes peuvent être résumés comme suit:

a) les listes d'ancienneté doivent être fusionnées en date du 17 octobre 2000, soit la date à laquelle a été rendue l'ordonnance du Conseil regroupant les deux unités de négociation;

b) les listes d'ancienneté doivent être intégrées en tenant compte des faits établis, y compris les situations d'emploi, l'aéronef actuellement utilisé ainsi que les droits d'ancienneté et les droits inscrits dans les conventions collectives à cette date;

c) dans la mesure du possible, les situations d'emploi et les droits inscrits dans la convention collective ainsi que les droits d'ancienneté des pilotes concernés à la date du regroupement des unités doivent être préservés et toute modification de ces droits doit se limiter aux changements jugés nécessaires pour permettre l'intégration des listes d'ancienneté; si les mesures prises par l'employeur après le dépôt de la demande de déclaration d'employeur unique et avant l'ordonnance du 17 octobre 2000 ont considérablement désavantagé l'un ou l'autre des groupes, il est possible d'en tenir compte;

d) à cette fin, il doit être tenu pour acquis que, le regroupement étant chose faite, tous les membres de l'unité de négociation doivent s'attendre à être traités de la même manière, en conformité avec les règles communes, quoiqu'il arrive à l'avenir, et que, à moins qu'il soit absolument nécessaire d'en arriver à un résultat juste, la liste d'ancienneté applicable ne doit pas faire de distinctions injustes à l'égard de groupes particuliers d'employés à cause de leur appartenance antérieure;

e) compte tenu de la preuve présentée à l'arbitre Mitchnick et au présent banc de révision, la date d'embauche ne saurait être utilisée pour intégrer les listes d'ancienneté; la liste d'ancienneté doit plutôt être établie au moyen de ratios, en traitant de la même manière tous les employés faisant partie de catégories semblables;

f) compte tenu de la preuve présentée au Conseil, ainsi que les parties en ont convenu, il ne devrait pas y avoir de rajustement de l'ancienneté relative des employés inscrits sur les listes antérieures;

g) il sera nécessaire d'examiner minutieusement les listes d'ancienneté pour déterminer les points particuliers de division ou les catégories à utiliser de même que les ratios applicables. Cependant, l'objectif visé n'est pas de dévaluer l'ancienneté mais de grouper les pilotes ayant des situations d'emploi semblables avec ceux dont l'ancienneté leur permettait de piloter des appareils semblables avec un statut semblable à l'époque pertinente.

(pages 109-110; et 252-253)

[66] Il convient, dans le contexte de l'affaire qui nous occupe, de récapituler les moyens particuliers invoqués au soutien de la demande de réexamen en tenant compte du pouvoir du Conseil de trancher les questions en vertu des articles 35 et 18.1 du *Code*, de son pouvoir de réexaminer une décision en vertu de l'article 18 ainsi

reconsideration will ordinarily be exercised. The specific grounds raised by the applicant have been addressed. The Board, for the reasons stated, is not of the view that the Arbitrator, when dovetailing lists by date of hire as opposed to ratioing, needed to specify a date for the dovetailing. The date of hire does not change. The issue of impact is of particular importance and, while the Arbitrator as of the date of his decision appeared to balance the issue carefully, merits some additional comment. This will be done below. If the text of the May 4, 2000 MOU is considered, the Arbitrator appropriately ignored article 10.01 and did not apply article 18.05 of the Air Canada collective agreement because of its own terms. Local 1990 never agreed to article 10.01 or any part of article 10 being applied, insisting on an arbitration process to resolve seniority issues. Article 18.05 on its terms, failing agreement, leads to seniority resolution by the Board or in its stead, by arbitration. The Arbitrator, on the evidence now before the Board, could choose what evidence to accept or refuse. The failure to ratify the March 13 MOU, was a background fact that the Arbitrator considered. He did not apply its text. On the evidence, the refusal by Local 2213 members to ratify this MOU explained the significant number of Local 2213 hires in the summer of 2000 and should properly have been considered by the Arbitrator. The Arbitrator carefully considered this and the other available evidence, and the present Board is not convinced that he misinterpreted or misapplied it. The present Board is far from convinced, for the reasons stated above, that natural justice was violated when the Arbitrator did not request submissions respecting the September 11, 2001 events, before noting them. There are a number of other sub grounds on which reconsideration was requested, but like the above grounds, it should be noted here the Board does not find them sufficient, within its usually applied tests, to justify a reconsideration of the Arbitrator's decision.

que de l'énoncé, à l'article 44 du *Règlement de 2001*, des circonstances dans lesquelles ce pouvoir est généralement exercé. Ayant pris en considération les moyens particuliers invoqués par le requérant, le Conseil, pour les motifs indiqués, ne croit pas que l'arbitre avait besoin de préciser la date à laquelle les listes d'ancienneté devaient être imbriquées, après avoir retenu cette méthode plutôt qu'un ratio, puisque la date d'embauchage tient toujours. Par ailleurs, la question de l'incidence revêt une importance particulière et nécessite des observations additionnelles, qui seront présentées ci-après, même s'il apparaît que l'arbitre a tenu compte de toutes les répercussions possibles avant de rendre sa décision. En ce qui concerne le texte du PE du 4 mai 2000, il est évident que l'arbitre a fait abstraction, à juste titre, de l'article 10.01 et qu'il s'est aussi abstenu d'appliquer l'article 18.05 de la convention collective d'Air Canada en raison de son libellé. La section locale 1990 n'a jamais accepté d'être assujettie à l'article 10.01 de même qu'à quelque aspect de l'article 10, ayant exigé que les questions d'ancienneté soient renvoyées à l'arbitrage. En l'absence d'entente, l'article 18.05, tel qu'il est rédigé, stipule que la question de l'ancienneté doit être réglée par le Conseil ou un arbitre investi de ses pouvoirs. Compte tenu de la preuve dont dispose actuellement le Conseil, l'arbitre avait le loisir d'accepter ou de refuser les éléments de preuve portés à sa connaissance. Le refus de ratifier le PE du 13 mars s'inscrivait dans un contexte factuel dont l'arbitre a tenu compte. Il s'est toutefois gardé d'appliquer le texte de l'entente. Eu égard à la preuve présentée, le refus des membres de la section locale 2213 de ratifier ce PE est à l'origine de l'embauche d'un grand nombre de nouvelles recrues, qui ont été incluses dans cette section locale au cours de l'été 2000, et cet élément aurait dû à juste titre être pris en considération. L'arbitre a soigneusement examiné toutes les preuves disponibles, dont celle-là; le présent Conseil n'est donc pas convaincu qu'il a commis une erreur d'application ou d'interprétation. Il est loin d'avoir été établi à la satisfaction du présent Conseil, pour les motifs exposés précédemment, que l'arbitre a violé les principes de justice naturelle en s'abstenant de demander aux parties de fournir des observations sur les événements du 11 septembre 2001 après en avoir pris acte. Un certain nombre d'autres moyens secondaires ont été invoqués au soutien de la demande de réexamen, mais à l'instar de ceux mentionnés précédemment, le Conseil est d'avis qu'ils sont insuffisants, compte tenu des critères habituellement appliqués, pour justifier le réexamen de la décision de l'arbitre.

[67] The issue of impact must then be finally addressed. Decision no. 183 requested that seniority integration be based upon relevant facts, preserve, as far as possible existing job situations, collective agreement rights and the seniority rights of those affected by the merger. It suggested that changes to collective agreement rights be restricted to those necessary in the circumstances. In the circumstances before him, as agreed upon by the parties, the Arbitrator merged the competing seniority lists on the usual basis for sales and service personnel in the airline industry. On the evidence before him, with the possible exception of Winnipeg, the Arbitrator preferred a date of hire integration. On close examination, following Decision no. 183, as will often be the case, it does appear theoretically possible that a somewhat more precise evaluation of seniority rights might be achieved if a ratioing approach, with a careful division of categories, agreement on the most appropriate date for integration, a consideration of localities and an assessment of all other relevant factors were to be undertaken. However, in the context of a standard of integration by date of hire, which should therefore be the anticipated approach, the Arbitrator was of the view that the date of hire approach to the integration of seniority lists was, in the circumstances, the most practical and appropriate one. On consideration of conflicting evidence respecting impact, the Arbitrator was of the view that the impact resulting from a date of hire integration, on either Local, was acceptable. The present Board is not of the view that, in the circumstances before him, the Arbitrator's decision amounted to an error of law or policy. Considering the subsequent data and analysis supplied to the Board as new facts, it is not apparent to the Board, in consideration of such factors as the conflict of the experts respecting the meaning and interpretation of the additional data and analysis supplied with resulting uncertainty, the agreement of the parties to accept the Arbitrator's conclusions subject to judicial review, the scope of the loss of seniority on a relative basis, the uses of seniority in the sales and service agent context, and the other factors and circumstances set out in the submissions of the parties, that the matter is one in respect of which the new facts or circumstances justify reconsideration.

[67] La dernière question à examiner reste donc celle de l'incidence. Dans la décision n° 183, le Conseil demande que l'intégration des listes d'ancienneté soit fondée sur les faits pertinents et préserve dans la mesure du possible les situations professionnelles existantes, les droits inscrits dans la convention collective ainsi que les droits d'ancienneté des employés concernés. Il indique que la modification de la convention collective doit se limiter aux changements jugés nécessaires dans les circonstances. Compte tenu des faits admis conjointement par les parties, l'arbitre s'en est tenu à la méthode couramment utilisée pour l'intégration des listes d'ancienneté concurrentes des préposés aux ventes et aux services à la clientèle dans le secteur du transport aérien en privilégiant la date d'embauchage, sauf dans le cas du personnel de Winnipeg. Si l'on examine attentivement la décision en tenant compte des principes énoncés dans la décision n° 183, comme ce sera souvent le cas, il apparaît théoriquement possible que la méthode fondée sur un ratio, assortie d'une définition minutieuse des catégories, d'une entente sur la date d'intégration la plus pertinente, d'un examen des situations locales et d'une évaluation de tous les autres facteurs pertinents permette d'en arriver à une appréciation un peu plus précise des droits d'ancienneté. Cependant, dans le contexte d'une norme d'intégration fondée sur la date d'embauchage, qui devrait dès lors être considérée comme la méthode prévue, l'arbitre en est arrivé à la conclusion que c'était la méthode la plus pratique et la plus pertinente dans les circonstances. Après examen des éléments de preuve contradictoires, l'arbitre a conclu que les conséquences pour les deux sections locales de l'utilisation de la date d'embauchage étaient acceptables. Le présent Conseil ne croit pas, eu égard aux preuves dont il disposait, que la décision de l'arbitre est entachée d'une erreur de droit ou de principe. Compte tenu des faits nouveaux, c'est-à-dire des données et analyses supplémentaires portées ultérieurement à la connaissance du Conseil, l'examen de facteurs tels que les rapports contradictoires des experts en ce qui concerne la signification et l'interprétation de ces faits nouveaux, et l'incertitude qui en résulte, la décision conjointe des parties d'accepter les conclusions de l'arbitre sous réserve d'un contrôle judiciaire, l'ampleur de la perte d'ancienneté relative, les utilisations de l'ancienneté dans le contexte de la vente et du service à la clientèle, et les autres facteurs et circonstances exposés dans les observations des parties, ne permet pas au Conseil d'établir que les circonstances ou les faits nouveaux justifient le réexamen de la décision de l'arbitre.

[68] In Decision no. 183, while the Board was of the view that a ratioing approach was appropriate there, the Board indicated that there should not be one approach automatically utilized to integrate seniority lists. The Board noted there:

[175] An additional observation is appropriate. In the course of this reconsideration, it has become apparent that in a seniority integration under *Code* principles there can be no automatic approach or preferred methodology. The methodology chosen for seniority integration must be that which is appropriate in view of a careful consideration of the facts and a careful assessment of the rights of the parties as established in accordance with the *Code*.

(pages 112; and 255)

[69] The material before the present reconsideration panel shows that the arbitration in the present matter was conducted and the matters in issue decided after a careful consideration of the relevant facts. The bargained rights of the parties were carefully assessed and a method of seniority integration chosen which in large measure preserved them. In such a context, it is far from proven that the Arbitrator was in error in his decision. Similarly the post-decision analysis of impact does not demonstrate new facts that would have compelled a different decision by the Arbitrator. A consideration of all of the facts and circumstances considered in his award, together with the subsequent facts and analysis before the Board, does not demonstrate a loss of collective agreement rights, nor an adverse impact on Local 2213 sufficient to modify the award previously made.

[70] The method of seniority integration decided upon by the Arbitrator was in keeping with the facts, evidence and legal standards which he was required to consider and apply. Given this, deference is owed by the Board to the decision of the Arbitrator in recognition of the expressed intentions of the parties that the matter be decided by him. The subsequent evidence and analysis of impact do not, in the circumstances, justify any interference with the award made. Accordingly, the application for reconsideration was dismissed on December 24, 2003.

[68] Dans la décision n° 183, le Conseil a indiqué que, même si l'utilisation d'un ratio était justifiée dans les circonstances, il fallait se garder de toujours appliquer la même formule pour l'intégration des listes d'ancienneté. Voici ce qu'il fait observer à ce propos:

[175] Il convient enfin de formuler une dernière observation. Dans le cadre du présent réexamen, il est devenu évident qu'il n'existe aucune approche préétablie ou méthode de premier choix pour procéder à l'intégration de listes d'ancienneté en vertu du *Code*. La méthode retenue doit être celle qui est jugée acceptable après un examen attentif des faits et des droits établis en conformité avec le *Code*.

(pages 112; et 255)

[69] Les documents dont dispose le présent banc de réexamen montrent que l'affaire en cause a été entendue par un arbitre et que les questions en litige ont été tranchées après un examen attentif des faits pertinents. Les droits négociés des parties ont été appréciés avec soin, ce qui a mené au choix d'une méthode d'intégration des listes d'ancienneté qui préserve en grande partie ces droits. Dans un tel contexte, il est loin d'avoir été prouvé que l'arbitre a rendu une décision entachée d'une erreur de droit. Dans le même ordre d'idées, l'analyse ultérieure de l'incidence ne met au jour aucun fait nouveau qui aurait contraint l'arbitre à rendre une décision différente. L'examen des faits et des circonstances dont il a tenu compte pour rendre sa décision ainsi que des analyses et des faits portés subséquemment à la connaissance du Conseil ne démontre pas l'existence d'une perte des droits reconnus par la convention collective et d'une incidence défavorable pour les membres de la section locale 2213 susceptible d'amener le Conseil à modifier la décision arbitrale.

[70] La méthode d'intégration des listes d'ancienneté retenue par l'arbitre était conforme aux faits, aux éléments de preuve et aux normes juridiques qu'il était tenu de prendre en considération et d'appliquer. Cela étant dit, le Conseil se doit de faire preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre vu l'intention expresse des parties de faire trancher la question par la voie arbitrale. Les éléments de preuve et l'analyse de l'incidence portés ultérieurement à la connaissance du Conseil ne justifient pas, dans les circonstances actuelles, que le Conseil intervienne pour modifier cette décision. Par conséquent, la demande de réexamen a été rejetée le 24 décembre 2003.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Canadian Airlines Corp. (Re), [2000] A.J. No. 771 (Alta. Q.B.)

Cargill Limited, [2001] CIRB no. 117

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16(c); 18; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4)(d); 35

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

Canadian Airlines Corp. (Re), [2000] A.J. No. 771 (B.R. Alb.)

Cargill Limitée, [2001] CCRI n° 117

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16c); 18; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4)d); 35

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44.