

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

Vol. 7-05

**Reasons for decision**

**Société Radio-Canada,**  
*applicant,*  
*and*  
**Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF),**  
*respondent.*

CITED AS: Société Radio-Canada

Board File: 24325-C

Decision no. 308  
February 16, 2005

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Reconsideration - Unfair labour practice - Anti-union animus - Burden of proof - Contracting out - Collective agreement - Arbitration - The original panel upheld the unfair labour practice complaint filed by the union pursuant to section 94(3) of the *Code* concerning the use of freelancers from competing television networks to broadcast the Olympic Games held in Salt Lake City - The employer argues that the original panel made errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code* and the fundamental principles of labour law - The Board's reconsideration power under section 18 of the *Code* is not intended to be an appeal process of the original panel's decision - Section 44 of the *Regulations* sets out the circumstances under which an application for reconsideration may be made - Unlike the purpose of section 94(3) of the *Code*, which is to protect the rights of persons carrying on union activities, the purpose of section 94(1)(a) of the *Code* is to protect the rights of the union itself as an entity, including the rights of its members - The evidence describes a situation in which the employer's sole objective was to reduce the production costs of broadcasting the Salt Lake City Games, not to challenge the union's bargaining or representation rights - The employer rather relied upon a contracting out article in the collective agreement previously negotiated between the parties - The reconsideration panel finds that the union's complaint should have relied on section 94(1)(a) of the *Code*, rather than section 94(3), as contracting out could have been considered as an

**Motifs de décision**

**Société Radio-Canada,**  
*requérante,*  
**Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF),**  
*intimé.*

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 24325-C

Décision n° 308  
le 16 février 2005

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Réexamen - Pratique déloyale de travail - Sentiment antisyndical - Fardeau de la preuve - Sous-traitance - Convention collective - Arbitrage - Le banc original a fait droit à la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat en vertu du paragraphe 94(3) du *Code* concernant le recours de l'employeur à des pigistes de réseaux de télévision concurrents pour la diffusion des Jeux Olympiques de Salt Lake City - L'employeur invoque que le banc initial a commis des erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* ainsi que des principes fondamentaux en droit du travail - Le pouvoir de réexamen du Conseil est établi en vertu de l'article 18 du *Code* et ne peut constituer un processus d'appel de la décision du banc initial - L'article 44 du *Règlement* prévoit les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée - Contrairement au paragraphe 94(3) qui vise à protéger les droits des personnes qui exercent des activités syndicales, l'alinéa 94(1)(a) du *Code* vise plutôt à protéger les droits de l'entité syndicale en soi, y compris ceux des personnes qui la composent - La preuve fait état d'une situation dans laquelle l'employeur visait uniquement à diminuer les coûts de production de la diffusion des Jeux de Salt Lake City et ne visait pas à remettre en question les droits de négociation ou de représentation du syndicat - L'employeur a plutôt eu recours à un article de la convention collective déjà négociée entre les parties portant sur la sous-traitance - Le banc de réexamen

unfair labour practice and could have undermined bargaining rights - The union's complaint could not have benefited from the burden of proof being reversed, as provided for in section 98(4) - Consequently, it is not necessary to establish anti-union animus - Section 94(1)(a) of the *Code* requires the Board to balance the legitimate interests of both the employer and the union - Under section 94(1) of the *Code*, the Board is not called upon to determine the legitimate business nature of contracting out, according to arbitration practice, neither is it required to interpret article 14.7 of the parties' collective agreement - The Board can only recognize that this article allows for contracting out - The appropriate jurisdiction for determining the validity or legitimacy of contracting out, according to the applicable collective agreement, is obviously a grievance arbitrator - The reconsideration panel cannot approve an interpretation of the *Code* that would limit the scope of the provisions that the parties freely and legitimately negotiated in reaching a collective agreement - Nor may it approve an interpretation of the *Code* that would cause the Board to take the place of a grievance adjudication procedure - The reconsideration panel reconsidered the original panel's decision and dismissed the union's complaint, given that it could not find any violation of section 94(3) of the *Code*.

---

A reconsideration panel composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Ms. Julie M. Durette, and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons, reconsidered the decision issued in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182.

In the present case, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the Board is of the opinion that the evidence adduced and the parties' written submissions are sufficient to render a decision without holding an oral hearing.

#### **Counsel of Record**

Ms. Suzanne Thibaudeau, Q.C., for the Société Radio-Canada;

conclut que dans la mesure où le recours à la sous-traitance pouvait constituer une pratique déloyale de travail et miner des droits de négociation, le syndicat aurait dû déposer sa plainte en vertu de l'alinéa 94(1)a du *Code*, plutôt qu'en vertu de 94(3) - La plainte du syndicat ne pouvait ainsi bénéficier d'un renversement du fardeau de la preuve en vertu du paragraphe 98(4) - Il n'est donc pas nécessaire, dans ce cas, d'établir l'existence d'un sentiment antisyndical - L'alinéa 94(1)a exige que le Conseil soupèse les intérêts légitimes de l'employeur et ceux du syndicat - Dans son analyse d'une plainte fondée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, le Conseil ne peut se prononcer sur le caractère d'entreprise légitime de la sous-traitance au sens de la jurisprudence arbitrale et ne peut à cet égard interpréter l'article de la convention collective régissant les parties - Il ne peut que constater que cet article permet le recours à la sous-traitance - L'autorité appropriée pour déterminer la justesse ou la légitimité du recours à la sous-traitance selon la convention collective est manifestement un arbitre de grief - Le banc de révision ne peut entériner une interprétation du *Code* qui limiterait la portée des dispositions que des parties ont librement et légalement négociées dans le cadre de la conclusion d'une convention collective - Il peut non plus entériner une interprétation du *Code* qui ferait en sorte que le Conseil se substitue au processus d'arbitrage des griefs - Le banc de révision a décidé de réexaminer la décision du banc initial et de rejeter la plainte du syndicat puisqu'il ne peut constater une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

---

Un banc de révision composé de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M<sup>e</sup> Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M<sup>e</sup> Edmund E. Tobin, Vice-président, a réexaminé la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2004] CCRI n<sup>o</sup> 265; et 115 CLRBR (2d) 182.

Dans la présente affaire et conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est d'avis que les pièces produites ainsi que les observations écrites des parties lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

#### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> Suzanne Thibaudeau, c.r., pour la Société Radio-Canada;

Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF).

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

### I - Facts and Background of Application

[1] On March 11, 2004, the Board rendered its decision in *Canadian Broadcasting Corporation, supra*, upholding the complaint of unfair labour practice filed by the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF, or the union) under section 94(3) of the *Code*. Oral hearings were held in Montréal from January 28 to 30, 2003, on February 18, 2003 and on March 24, 2003.

[2] In that case, the union alleged that the Société Radio-Canada (the SRC or the employer) had not used the services of technicians who were members of the certified bargaining unit to broadcast the Olympic Games held in Salt Lake City in February 2002 (the Salt Lake City Games). The union argued that the employer had used the services of freelancers from competing television networks, instead of STARF members, to act as technicians in broadcasting this event.

[3] The original panel noted the context in which the employer decided to use the services of freelancers. It also summarized the terms and conditions of an agreement to cover the Olympics for the next 10 years (five Olympics), signed in 1998 between the SRC and the International Olympic Committee. Until that time, broadcasting the Olympics had been profitable for the SRC. The SRC therefore drew up a budget for the next 10 years on the basis of its experience in broadcasting the Olympics over the previous 25 years, including the Nagano and Atlanta Olympic Games.

[4] However, the first Olympic Games in the series of five, held in September 2000 (the Sydney Games) apparently resulted in a large deficit for the SRC. Subsequently, a number of technical factors apparently pointed to financial difficulties in broadcasting the four next Olympics that had not been anticipated initially. Technical production costs apparently account for 70% of the operating costs of broadcasting the Olympics.

M<sup>e</sup> Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF).

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

### I - Faits et contexte de la demande

[1] Le 11 mars 2004, le Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *Société Radio-Canada*, précitée, et a fait droit à la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (le STARF ou le syndicat) en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*. Des audiences ont eu lieu à Montréal du 28 au 30 janvier 2003, le 18 février 2003 et le 24 mars 2003.

[2] Dans cette affaire, le syndicat alléguait que la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) n'avait pas retenu les services des techniciens membres de l'unité de négociation accréditée pour la diffusion des Jeux Olympiques de Salt Lake City de février 2002 (les Jeux de Salt Lake City). Le syndicat soutenait que l'employeur avait plutôt eu recours à des pigistes de réseaux de télévision concurrents pour agir comme techniciens et assurer la diffusion de l'événement au lieu des membres du STARF.

[3] Le banc initial a fait état du contexte dans lequel l'employeur a décidé d'avoir recours aux services de pigistes. Le banc initial a en effet résumé les modalités d'une entente de couverture des Jeux Olympiques pour les dix prochaines années (cinq Jeux Olympiques), conclue en 1998 entre la SRC et le Comité International Olympique. Avant cette date, la diffusion des Jeux Olympiques avait été rentable pour la SRC. Par conséquent, cette dernière a établi un budget pour les dix années à venir en fonction de son expérience de diffusion des Jeux Olympiques depuis les 25 dernières années, y compris lors des Jeux Olympiques de Nagano et d'Atlanta.

[4] Cependant, les premiers Jeux Olympiques de la série de cinq tenus en septembre 2000 (les Jeux Olympiques de Sydney) se seraient soldés par un déficit important pour la SRC. Par la suite, plusieurs facteurs techniques auraient laissé entrevoir des difficultés financières non pressenties au départ pour la diffusion des quatre Jeux Olympiques suivants. En outre, les coûts techniques de production des Jeux Olympiques représenteraient environ 70 % des frais d'exploitation pour la diffusion de tels Jeux.

[5] In this context, the SRC apparently presented the details of its financial situation to the STARF, asking for certain concessions concerning the provisions of the recent collective agreement entered into with the STARF in February 2000.

[6] In *Canadian Broadcasting Corporation, supra*, the original panel described in detail the proposals made by the employer and the counter-proposals made by the union in this regard. After these negotiations were seen to have failed, the employer apparently approached the Réseau des sports (RDS) in order to hire outside freelancers to broadcast the Salt Lake City Games.

[7] The Board also noted that article 14.7 of the applicable collective agreement allows the employer to contract out some work. According to the employer's submissions, unchallenged by the union, this article reads as follows:

Employees of outside producers, companies or contractors, or freelancers may be used to perform duties normally performed by employees in the bargaining unit, provided their service does not result in the downgrading, lay-off or termination of employment of a continuing employee except under the provisions of the letter of agreement 14 (section 15).

[8] In its analysis, and contrary to the employer's arguments, the original panel found that section 94(3) of the *Code* applied to that case and did not only deal with individual complaints. The original panel found that, as the representative of a group of employees who felt that their rights were disregarded, the union was entitled to take advantage of the recourse provided for in section 94(3). It also noted that section 98(4) of the *Code* makes an exception to the rule that the burden of proof rests with the complainant. The original panel therefore found that, in that case, the burden of proof was on the employer.

[9] The original panel also refuted the employer's argument that the collective agreement had no extraterritorial application, noting that the freelancers concerned were recruited in Canada and not abroad. The original panel also found that the union's recourse had not become moot despite the fact that the Salt Lake City Games had already been broadcast, since the

[5] C'est dans ce contexte que la SRC aurait présenté au STARF les détails de sa situation financière et qu'elle lui aurait demandé certaines concessions relativement aux dispositions de la récente convention collective conclue avec ce syndicat en février 2000.

[6] Dans sa décision *Société Radio-Canada*, précitée, le banc initial a décrit en détail les propositions faites par l'employeur et les contre-propositions formulées par le syndicat à cet égard. C'est à la suite du constat d'échec de ces négociations que l'employeur aurait entrepris des démarches auprès du Réseau des sports (RDS) afin d'embaucher des techniciens pigistes externes pour la diffusion des Jeux de Salt Lake City.

[7] Le Conseil a en outre mentionné que l'article 14.7 de la convention collective applicable permettait à l'employeur d'avoir recours à la sous-traitance. Selon les observations présentées par l'employeur et non contredites par le syndicat, cet article se lit comme suit:

Les employés des producteurs, des entreprises ou des entrepreneurs de l'extérieur ou encore des pigistes peuvent être appelés à accomplir des tâches normalement effectuées par les employés du groupement négociateur dans la mesure où leur service n'a pas pour conséquence le déclassement, le licenciement, ou la cessation d'emploi d'un employé permanent sauf pour ce qui a trait aux modalités prévues à la Lettre d'entente 14 (Section 15).

[8] Dans son analyse et contrairement aux arguments de l'employeur, le banc initial a conclu que le paragraphe 94(3) du *Code* devait trouver application dans ce cas et que cette disposition ne visait pas que des plaintes individuelles. Le banc initial a jugé que le recours prévu au paragraphe 94(3) pouvait être exercé par le syndicat à titre de représentant du groupe d'employés estimant que leurs droits ont été brimés. Il a aussi fait mention qu'en vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, cette disposition du *Code* faisait exception à la règle voulant que le plaignant ait le fardeau de la preuve. Le banc initial a donc déterminé que l'employeur avait le fardeau de la preuve dans ce dossier.

[9] Le banc initial a aussi réfuté l'argument de l'employeur selon lequel la convention collective n'avait aucune portée extraterritoriale et a précisé que les pigistes en cause avaient bien été recrutés au Canada et non à l'étranger. Le banc initial a de plus conclu que le recours du syndicat n'était pas devenu théorique malgré le fait que les Jeux de Salt Lake City avaient

uncertain status of union members in the remaining Olympics remained an issue.

[10] In addition, the original panel found that the 90-day time limit before a complaint is filed under section 97(2), does not prohibit hearing evidence on events that occurred more than 90 days before the filing date; this serves to establish whether the disputed actions were tainted with anti-union animus.

[11] However, the original panel paid special attention to the employer's argument that the collective agreement authorizes contracting out and that the union's complaint should therefore be dismissed. In this regard, the original panel's analysis noted two tenets of contracting out: (1) sub-contracting is permitted, unless otherwise indicated in the collective agreement; and (2) contracting out must be done in good faith and for legitimate business reasons. The original panel found these principles in a general reference work on arbitration, cited as "Donald J.M. Brown and David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3rd ed. (Aurora: Canada Law Book, 1984), pages 5-16 and subsequent pages."

[12] The original panel cited a number of arbitration decisions according to which employers must not use the guise of subcontracting to undermine the rights of bargaining unit employees, or as a ruse to avoid complying with the working conditions set out in a collective agreement.

[13] The original panel found that five points of analysis emerged from all the arbitration decisions cited, and summarized them as follows:

- [90] ...
- (ii.a) the sub-contractor must be a legitimate business;
  - (ii.b) the contracting out must meet a genuine need of the employer;
  - (ii.c) the employees must not simply serve the purpose of performing the work of the bargaining unit employees but at lower cost;
  - (ii.d) the sub-contractor must exert independent control over the contract workers.

(*Canadian Broadcasting Corporation, supra*, pages 28; and 205)

déjà été diffusés, puisque la remise en question des droits des membres du syndicat perdurait relativement aux Jeux Olympiques à venir.

[10] Le banc initial a en outre déterminé que le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 97(2) du *Code* n'empêchait pas le Conseil d'entendre une preuve sur les événements qui se sont déroulés plus de 90 jours avant la date du dépôt, et ce, dans le but d'établir des indices permettant de conclure que les gestes reprochés étaient empreints d'un sentiment antisyndical.

[11] Le banc initial a cependant apporté une attention plus particulière à l'argument de l'employeur selon lequel la convention collective permet le recours à la sous-traitance et que la plainte du syndicat devrait par conséquent être rejetée. Dans son analyse à cet égard, le banc initial a fait état de deux principes relativement à la sous-traitance: 1) la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire dans la convention collective; 2) la sous-traitance doit se faire de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes. Le banc initial a retracé ces principes dans un ouvrage général portant sur l'arbitrage qu'il a cité ainsi: «Donald J.M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3<sup>e</sup> édition, Aurora, Canada Law Book, 1984, page 5-16 et ss.».

[12] Le banc initial a alors cité plusieurs décisions d'arbitres ayant conclu que la sous-traitance ne pouvait servir de moyen détourné pour miner les droits des employés faisant partie d'une unité de négociation et qu'elle ne pouvait non plus servir de subterfuge pour éviter l'application des conditions de travail prévues par la convention collective.

[13] Le banc initial a conclu que cinq points d'analyse se dégagent de l'ensemble des décisions arbitrales citées et les a résumés ainsi:

- [90]...
- ii.a) le sous-traitant doit être une entreprise légitime;
  - ii.b) la sous-traitance doit répondre à un réel besoin d'affaires de l'employeur;
  - ii.c) les employés ne doivent pas simplement servir à faire le même travail que les employés de l'unité de négociation, mais à des coûts inférieurs;
  - ii.d) le sous-traitant doit exercer un contrôle indépendant sur la main-d'oeuvre de sous-traitance.

(*Société Radio-Canada, précitée*, pages 28; et 205)

[14] Applying these tests to the case under consideration at that time, the original panel found that the SRC's arrangement with RDS to use freelancers for the Salt Lake City Games did not meet the case law criteria for legitimate contracting out such that the complaint of unfair labour practice filed under section 94(3) of the *Code* could be exonerated. The original panel therefore determined that the employer had not succeeded in reversing the burden of proof in that case. The original panel further found that, although the employer's economic and financial explanations may be valid, they do not refute the anti-union bids evident in bypassing the collective agreement, when the STARF refused to make concessions on the clauses in question.

[15] The original panel therefore determined that the complaint should be upheld, and remained seized of the matter to decide on an appropriate redress:

[112] The employer cannot, when no agreement is reached, act unilaterally or circumvent its obligation to deal with the bargaining agent. The employer had two choices: to agree with the union on changes to the collective agreement, or apply the collective agreement as it was negotiated. By going through RDS, the employer tried to do indirectly what the collective agreement did not allow it to do directly. Ignoring the collective agreement as the SRC did is an unfair labour practice and a breach of section 94(3) of the *Code*.

#### VI - Decision

[113] For these reasons, the Board upholds the complaint.

[114] The Board makes no immediate decision on a remedy, but remains seized of the matter to decide on an appropriate redress after hearing the parties' submissions on this issue.

(*Canadian Broadcasting Corporation, supra*, pages 33; and 210)

## II - Positions of the Parties

### A - The Employer

[16] The employer argues that the original panel made errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code* and the fundamental principles of labour law.

[17] The employer alleges that the financial situation was out of his hands following the Sydney Games and that greater flexibility had become necessary to prevent

[14] En appliquant ces points d'analyse au cas à l'étude, le banc initial a conclu que l'arrangement de la SRC avec RDS pour le recours à des pigistes lors de la diffusion des Jeux de Salt Lake City ne répondait pas aux critères jurisprudentiels d'une sous-traitance légitime permettant de faire échec à une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*. Le banc initial a donc conclu que l'employeur n'avait pas réussi à renverser le fardeau de la preuve dans cette affaire. Le banc initial a en outre conclu que les explications économiques et financières de l'employeur pouvaient être valables, mais qu'elles ne repoussaient pas le motif antisindical de cet employeur qui aurait contourné la convention collective parce que le STARF refusait de faire des concessions sur les clauses applicables.

[15] Le banc initial a donc conclu que la plainte devait être accueillie et il est demeuré saisi de l'affaire pour décider des redressements appropriés:

[112] En l'absence d'une entente, l'employeur ne peut agir unilatéralement ou utiliser un subterfuge pour éviter son obligation de traiter avec l'agent négociateur. L'employeur avait deux options: soit de s'entendre avec le syndicat pour modifier la convention collective, soit d'appliquer la convention collective telle que négociée. En passant par RDS, la SRC a tenté de faire indirectement ce que la convention collective ne permettait pas de faire directement. De passer outre la convention collective comme l'a fait la SRC est une pratique déloyale de travail en violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

#### VI - Dispositif

[113] Pour ces motifs, le Conseil fait droit à la plainte.

[114] Le Conseil ne se prononce pas immédiatement sur les redressements mais demeure saisi de l'affaire pour décider des redressements appropriés, après avoir entendu les observations des parties sur cette question.

(*Société Radio-Canada, précitée*, pages 33; et 210)

## II - Positions des parties

### A - L'employeur

[16] L'employeur invoque que le banc initial a commis des erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* ainsi que des principes fondamentaux en droit du travail.

[17] L'employeur allègue qu'il a été placé devant une situation hors de son contrôle à la suite des bilans financiers des Jeux Olympiques de Sydney et qu'une

the same situation from occurring in future Olympic broadcasts. After considering the various options, the employer's representatives apparently concluded that the solution was to sign a letter of agreement with the STARF in order to anticipate and limit the costs of travel, overtime, and the various bonuses and penalties payable to technicians under the applicable collective agreement.

[18] The employer stresses the fact that article 14.7 of this collective agreement authorizes the SRC to use outside companies or contractors, or freelancers, to perform technical duties. It therefore argues that it was allowed to use an outside company or to call upon freelancers for the Salt Lake City Games.

[19] The employer alleges that it initially did not want to exercise that option, as it preferred to use its own technicians insofar as it could come to an agreement that would allow it to achieve its control and cost reduction objectives and its forecast. Only in the absence of a letter of agreement did the employer intend to use outside companies. It also states that it had no obligation to attempt to reach an agreement with the STARF.

[20] In this context, representatives of the SRC apparently met with STARF representatives in March 2001. They told the union that the costs of broadcasting the Sydney Games had exceeded the budget and that they wished to come to an agreement with the union regarding the upcoming Olympics. They stated that the principle underlying their proposal was to pay only overtime worked at time and a half, and to eliminate the bonuses and penalties associated with hours not worked.

[21] Although negotiations in which the two parties exchanged counter-proposals followed in the summer of 2001, the parties did not come to an agreement.

[22] In this regard, the employer states that the STARF recommended that its members agree to the letter of agreement proposed by the SRC, but that the members concerned rejected it. The employer adds that neither the union nor any of the technicians affected filed a

plus grande flexibilité dans les activités devenant nécessaire pour éviter que la situation se répète au cours de la diffusion des Jeux Olympiques à venir. Après avoir étudié différents scénarios, les représentants de l'employeur auraient conclu que la solution résidait dans la conclusion d'une lettre d'entente avec le STARF afin de prévoir et de limiter le coût des déplacements, des heures supplémentaires et des diverses primes et pénalités payables aux techniciens en vertu de la convention collective applicable.

[18] L'employeur insiste sur le fait que l'article 14.7 de cette convention collective permet à la SRC de recourir à des entreprises ou à des entrepreneurs de l'extérieur ou encore à des pigistes pour remplir les fonctions techniques. Il soutient donc qu'il pouvait recourir à une entreprise de l'extérieur ou retenir les services de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City.

[19] L'employeur allègue qu'il n'a cependant pas initialement voulu recourir à cette alternative puisqu'il préférerait faire appel aux services de ses propres techniciens dans la mesure où il pouvait en arriver à conclure une lettre d'entente qui lui permettrait d'atteindre ses objectifs de contrôle, de prévisibilité et de réduction des coûts. Ce n'est qu'en l'absence d'une lettre d'entente que l'employeur avait l'intention de recourir aux services d'une entreprise de l'extérieur. Il affirme en outre que rien ne l'obligeait à tenter d'abord de conclure une entente avec le STARF.

[20] C'est dans ce contexte que des représentants de la SRC auraient rencontré les représentants du STARF en mars 2001. Ils auraient alors fait part au syndicat du dépassement du budget pour la diffusion des Jeux Olympiques de Sydney et du fait qu'ils souhaitaient en arriver à une entente avec lui pour les prochains Jeux. Ils auraient alors précisé que le principe sous-jacent de la proposition était de rémunérer seulement les heures supplémentaires travaillées à temps et demi, mais en éliminant les primes et pénalités rattachées aux heures non travaillées.

[21] Des négociations au cours desquelles les deux parties se sont échangées des contre-propositions ont suivi à l'été 2001, mais elles n'ont néanmoins pas réussi à arriver à une entente.

[22] L'employeur précise à cet égard que le STARF aurait recommandé à ses membres d'accepter la lettre d'entente proposée par la SRC, mais que les membres concernés l'auraient rejetée. Il ajoute de plus que ni le syndicat ni aucun des techniciens visés n'ont présenté

grievance alleging that the SRC had contravened the collective agreement by calling upon freelancers for the Salt Lake City Games.

[23] Concerning the implementation of the collective agreement, the employer reaffirms that pursuant to article 14.7 it is allowed to use freelancers. It points out that the only restriction is that the employer is prevented from downgrading, laying off or terminating permanent employees, except under the provisions of a letter of agreement that does not apply to the present case. The employer states that the STARF never adduced evidence or even alleged that STARF technicians were downgraded or laid off or that their employment was terminated as a result of the SRC's use of freelancers for the Salt Lake City Games. In this regard, the employer points out that article 14.7 of the collective agreement does not make the SRC's right to call upon freelancers subject in any way to a condition that STARF members also be part of the production team.

[24] With regard to the applicable principles of law, the employer states that the original panel misinterpreted sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the *Code*. In the employer's opinion, according to the Board case law, the Board must be satisfied, according to the evidence, that the complainants took part in union activities or exercised a right set out in the *Code*. The employer adds that the Board must also be satisfied that the employer's decision to perform an act prohibited under sections 94(3)(a) or (b) of the *Code* is based on the complainants exercising a right under Part I of the *Code*. The employer therefore argues that the prohibitions set out in these provisions have to do with the employer's reasons, not with the effect of its actions on the complainants' rights. According to the employer, the original panel decision makes a number of references in a variety of contexts to the technicians' rights, but never identifies which rights the technicians apparently exercised. The employer argues that, in imposing the burden of proof on the employer, the original panel refashioned the case law.

[25] In the employer's opinion, the original panel referred to the technicians' rights only in stating, at paragraph 61 of its decision, that "it was up to the employer to demonstrate that using the services of freelancers for the Salt Lake City Games did not constitute an improper action that prevented STARF members from exercising their negotiation right

de grief alléguant que la SRC aurait violé la convention collective en utilisant les services de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City.

[23] Au regard de l'application de la convention collective, l'employeur réaffirme que l'article 14.7 lui permettait d'avoir recours aux services de pigistes. Il invoque que la seule restriction imposée par cette dernière est qu'un tel recours ne peut avoir pour effet le déclassement, le licenciement ou la cessation d'emploi d'un employé permanent sauf en ce qui a trait aux modalités d'une lettre d'entente qui n'aurait aucune application en l'espèce. L'employeur affirme que le STARF n'a jamais présenté comme preuve ou même prétendu que des techniciens membres du STARF auraient été déclassés, licenciés ou que leur emploi aurait pris fin à la suite du recours aux services de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City. Il invoque à cet égard que l'article 14.7 de la convention collective n'assujettit nullement le droit de la SRC d'avoir recours à des pigistes à la condition que des membres du STARF fassent également partie de l'équipe de production.

[24] En ce qui concerne les principes de droit applicables, l'employeur affirme que le banc initial a donné une mauvaise interprétation aux sous-alinéas 94(3)a(i) et (vi) du *Code*. Il estime qu'en vertu de la jurisprudence du Conseil, ce dernier doit être satisfait que la preuve démontre que les plaignants ont participé à des activités syndicales ou ont exercé un droit prévu par le *Code*. Il ajoute que le Conseil doit également être convaincu que la décision de l'employeur de commettre un acte interdit par les alinéas 94(3)a) ou b) du *Code* était fondée sur le fait que les plaignants avaient exercé un droit reconnu par la partie I du *Code*. Il soutient par conséquent que les interdictions énoncées à ces dispositions ont trait aux motifs de l'employeur et non à l'effet de ses actions sur les droits des plaignants. Selon lui, le banc initial fait référence à plusieurs endroits dans sa décision et dans une variété de contextes aux droits des techniciens, sans jamais identifier quels droits ils auraient exercés. L'employeur soutient que le banc initial a réécrit la jurisprudence en lui imposant le fardeau de la preuve.

[25] L'employeur estime que le banc initial a seulement fait référence aux droits des techniciens en mentionnant au paragraphe 61 de sa décision qu'«il revient à l'employeur de démontrer que le fait de recourir à des pigistes pour les Jeux de Salt Lake City ne constituait pas un acte répréhensible ayant pour effet d'empêcher les membres du STARF d'exercer leurs droits de



protected by the *Code*.” The employer states that bargaining rights belong to unions, not to the employees whom the unions represent, and that individuals - not unions - are protected against unfair practices as referred to in sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the *Code*. The employer nonetheless argues that it did nothing to prevent the exercise of any bargaining right whatsoever.

[26] The employer also argues that, according to the evidence, although the situation of members of the other SRC unions participating in the production and broadcasting of the Olympics was quite different, those members were still asked to make concessions.

[27] Moreover, the employer considers that the original panel took the place of a grievance arbitrator by examining arbitration decisions that were not relied upon by the parties, in order to identify the circumstances in which contracting out is permitted in arbitration law. In this regard, the employer alleges that the Board not only took the place of a grievance arbitrator without being entitled to, but also examined an issue that is irrelevant as the applicable collective agreement authorizes it to call upon freelancers or sub-contractors. The employer is also of the opinion that the original panel applied the wrong tests and relied upon decisions that do not apply to the facts of the case.

[28] The employer considers that the original panel violated the principles of natural justice by finding that contracting out was not legitimate in light of the arbitration case law and by not giving the employer an opportunity to be heard on this issue.

[29] The employer adds that, by ruling that an employer’s entering into an arrangement that does not meet the arbitration case law criteria for legitimate contracting out constitutes an unfair labour practice, the original panel created a prohibition that is not provided for in section 94(3)(a)(i) or (vi) of the *Code*. According to the employer, such action could give rise to a grievance under the collective agreement but not to an unfair labour practice complaint. The employer stresses the fact that the STARF did not file any grievance to object to this action.

[30] The employer further adds that as long as contracting out is performed in good faith and for business reasons, and solely to reduce costs, it is not

négociation protégés par le *Code*». Il affirme que les droits de négociation sont ceux du syndicat et non des employés qu’ils représentent et que les sous-alinéas 94(3)a)(i) et (vi) du *Code* protègent un individu contre les pratiques déloyales qui y sont prévues et non un syndicat. Il soutient néanmoins qu’il n’a aucunement empêché l’exercice de quelque droit de négociation que ce soit.

[26] Il soutient de plus que la preuve a révélé que la situation des membres des autres syndicats de la SRC qui participaient à la production et à la diffusion des Jeux Olympiques était fort différente, mais que des concessions auraient tout de même été demandées aux employés membres de ces syndicats.

[27] Par ailleurs, l’employeur estime que le banc initial s’est substitué à un arbitre de grief et a procédé à une étude de décisions arbitrales, non présentées par les parties, dans le but de déterminer les circonstances dans lesquelles la sous-traitance est permise en droit de l’arbitrage. Il allègue à cet égard que non seulement le Conseil s’est substitué sans aucun droit à un arbitre de grief mais que, de plus, la question qu’il a examinée ne serait pas pertinente puisque la convention collective applicable lui permet d’utiliser les services de pigistes ou d’avoir recours à un sous-traitant. Il estime en outre que le banc initial s’est fondé sur des critères erronés et sur des décisions qui ne sont pas applicables aux faits en l’espèce.

[28] L’employeur estime que le banc initial a violé les principes de justice naturelle en concluant que la sous-traitance aurait été illégitime au regard de la jurisprudence arbitrale sans donner à l’employeur l’occasion d’être entendu sur cette question.

[29] Il ajoute qu’en déclarant que le fait pour un employeur de conclure un contrat de sous-traitance qui ne remplirait pas les conditions de légitimité posées par la jurisprudence arbitrale constitue une pratique déloyale de travail, le banc initial a créé une interdiction aucunement prévue aux sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) du *Code*. Un tel geste, estime-t-il, peut donner ouverture à un grief en vertu de la convention collective mais non à une plainte de pratique déloyale de travail. L’employeur insiste sur le fait que le STARF n’a d’ailleurs pas présenté de grief afin de contester ce geste.

[30] L’employeur ajoute de plus que le recours à la sous-traitance, de bonne foi et pour des raisons d’affaires, dans le seul but de réduire des coûts, n’est

contrary to the provisions of section 94(1)(a) of the *Code*. In this regard, the employer refers to the Board decisions in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465); and *Servall Transport Limited et al.* (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908).

[31] In addition, the employer alleges that, even if it had acted contrary to the prohibitions listed in section 94(3)(a) of the *Code*, which it denies, this act could not have been motivated by anti-union animus. The employer submits that its actions resulted from genuine financial difficulties and that the negotiations entered into with the union demonstrated that sustained efforts were made in order to come to an agreement with the union.

[32] Lastly, the employer adds that, despite the fact that the STARF never - either in its complaint or at the hearing - alleged that the SRC contravened section 94(3)(b) of the *Code*, the original panel referred to this provision in its decision. The employer argues that at no time did it contravene this provision, and that it was never given an opportunity to be heard on this issue.

#### **B - The Union**

[33] The union argues that the original panel's decision can not be reconsidered since the Board's reconsideration powers do not constitute a right to appeal. It further contends that, in the context of a section 94(3) complaint involving a reversal of the burden of proof under section 98(4) of the *Code*, the original panel's conclusions had a legal basis.

[34] The union also points out that STARF technicians have been working on the broadcasting of the Olympics for at least 25 years. It argues that, according to the evidence summarized before the Board, the SRC entered into negotiations with RDS in order to deprive STARF technicians from broadcasting the Olympics. It also argues that the SRC did not seek any concessions from the other unions representing SRC employees in order to minimize the production costs of broadcasting the Olympics.

[35] With regard to the issue of contracting out, the union considers that the original panel's analysis was consistent with the case law and the authorities on the

pas contraire aux dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Il cite à cet égard les décisions du Conseil rendue dans les affaires *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465); et *Servall Transport Limited et autre* (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908).

[31] L'employeur allègue de plus que même s'il avait posé l'un des actes énumérés à l'alinéa 94(3)a) du *Code*, ce qu'il nie, cette décision ne peut avoir été motivée par des sentiments antisyndicaux. Il estime que ses actions découlaient de difficultés financières réelles et que les négociations entreprises avec le syndicat ont plutôt démontré que des efforts soutenus ont été déployés pour parvenir à une entente avec ce dernier.

[32] Enfin, l'employeur ajoute que le STARF n'aurait pas, ni dans sa plainte ni lors des audiences, prétendu que la SRC avait violé l'alinéa 94(3)b) du *Code*, mais que le banc initial aurait néanmoins fait référence à cette disposition dans sa décision. L'employeur soutient qu'il n'a en aucun temps violé cette disposition et qu'il n'a jamais eu l'occasion d'être entendu sur cette question.

#### **B - Le syndicat**

[33] Le syndicat allègue que la décision du banc initial ne peut faire l'objet d'un réexamen puisque le pouvoir de réexamen du Conseil ne constitue pas un droit d'appel. Il estime par ailleurs que les conclusions du banc initial étaient fondées en droit, dans le contexte d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code* où il y a renversement du fardeau de la preuve en vertu du paragraphe 98(4) du *Code*.

[34] Le syndicat fait en outre valoir que depuis au moins 25 ans, ce sont les techniciens du STARF qui travaillent à la diffusion des Jeux Olympiques. Il soutient que la preuve résumée devant le Conseil a révélé que la SRC aurait entrepris des négociations avec RDS pour exclure les techniciens membres du STARF de la diffusion des Jeux Olympiques. Il soutient aussi que la SRC n'a nullement sollicité auprès des autres syndicats représentants des employés de la SRC de concessions visant à minimiser les coûts de production rattachés à la diffusion des Jeux Olympiques.

[35] Au regard de la question de la sous-traitance, le syndicat estime que le banc initial a tenu une analyse conforme à la jurisprudence et aux ouvrages de doctrine

issue, which indicate that contracting out is permitted unless otherwise specified in the collective agreement and that it must also be considered whether such contracting out was performed in good faith and for legitimate business reasons. According to the union, the original panel rightly found that, although contracting out may be permitted under the collective agreement, it may still be tainted by anti-union animus unless it is used in good faith and for legitimate business reasons.

[36] The union contends that it is entirely inaccurate to state, as the employer does, that the union never - either in its complaint or at the hearing before the Board - alleged that the SRC used contracting out in a manner that was not legitimate and was contrary to the collective agreement. The union states that, during the original panel's consideration of that case, it requested from the SRC a copy of the agreement between the SRC and an outside company.

[37] The union further maintains that the freelancers hired by the SRC performed exactly the same work, under the same production conditions and on the same schedules, as the STARF technicians would have done had they been present at Salt Lake City. According to the union, the freelancers simply replaced the regular technicians, under entirely different conditions from those set out in the collective agreement.

[38] The union adds that the STARF and the employer had signed a collective agreement shortly before that time, and that at that time the employer knew it would be required to broadcast the Salt Lake City Games but did not demand or request any concessions in this regard at the bargaining table.

[39] The union therefore argues that the STARF technicians merely asked that the employer abide by the conditions set out in their collective agreement, and that it punished them by not allowing any of them to work on broadcasting the Salt Lake City Games.

[40] The union adds that the employer had ample opportunity, particularly in testimony, to adduce evidence of its business dealings with RDS. It therefore argues that it is untrue to allege that the rules of natural justice were violated or that the SRC had no opportunity to address the issue of contracting out.

sur le sujet, à savoir que la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire de la convention collective et qu'il faut de plus examiner si cette sous-traitance s'est faite de bonne foi et pour des raisons légitimes. Il affirme que le banc initial a conclu avec justesse que la sous-traitance peut être permise par la convention collective, mais il prétend que celle-ci peut néanmoins être entachée de motifs antisyndicaux si elle n'est pas faite de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes.

[36] Il affirme qu'il est tout à fait inexact, comme le soulève l'employeur, que le syndicat n'aurait pas soulevé dans sa plainte ni lors des audiences devant le Conseil que la SRC aurait eu recours à la sous-traitance de manière illégitime et contraire à la convention collective. Il affirme qu'il a d'ailleurs, lors de l'étude du dossier devant le banc initial, requis de la SRC une copie de l'entente liant la SRC à une entreprise externe.

[37] Le syndicat affirme de plus qu'il est important de noter que les pigistes embauchés par la SRC ont fait exactement le même travail que les techniciens membres du STARF, selon les mêmes conditions de production et selon les mêmes horaires des techniciens réguliers si ces derniers avaient été présents à Salt Lake City. Selon le syndicat, ces pigistes ont tout simplement remplacé les techniciens réguliers à des conditions tout à fait différentes de celles prévues par la convention collective.

[38] Il ajoute que le STARF et l'employeur avaient conclu une convention collective peu de temps auparavant tandis que ce dernier savait qu'il devrait assurer la diffusion des Jeux de Salt Lake City. Il n'aurait pourtant pas exigé ou demandé de concessions à cet égard à la table des négociations.

[39] Il soutient donc que les techniciens membres du STARF ont tout simplement demandé le respect des conditions prévues à leur convention collective et que l'employeur les a punis en ne permettant à aucun d'entre eux de travailler à la diffusion des Jeux de Salt Lake City.

[40] Il ajoute que l'employeur a eu amplement l'occasion, notamment lors de témoignages, de faire la preuve sur ses relations d'affaires avec RDS. Il soutient par conséquent qu'il est faux de prétendre que les règles de justice naturelle auraient été violées et que la SRC n'aurait pas eu l'occasion de traiter de la question de la sous-traitance.

[41] The union concludes that the SRC did not assign STARF technicians to work on broadcasting the Salt Lake City Games as a means of reprisal, and that such behaviour can only be motivated by anti-union animus and therefore contravenes to section 94(3) of the *Code*.

### III - Analysis and Decision

[42] The relevant provisions of the *Code* read as follows:

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

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

...

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

...

(vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;

...

(b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on them by this Part;

...

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[43] It is common ground that the Board's reconsideration power under section 18 of the *Code* is

[41] Le syndicat conclut que c'est en guise de représailles que la SRC n'a pas affecté les techniciens du STARF à la diffusion des Jeux de Salt Lake City et qu'un tel comportement ne peut être qu'antisyndical et constituer par conséquent une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

### III - Analyse et décision

[42] Les dispositions pertinentes du *Code* se lisent comme suit:

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

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

...

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

...

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

...

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

...

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[43] Il est bien établi par le Conseil que son pouvoir de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* ne peut

not intended to be an appeal process of the original panel's decision. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) sets out the circumstances under which an application for reconsideration may be made:

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.

[44] This section is in fact a codification of the criteria established by the Board case law such as, among others, the following decisions: *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

[45] In its application for reconsideration, the employer alleged that the original panel decision contained errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code*.

[46] The reconsideration panel has paid special attention to the employer's arguments, that the original panel misinterpreted sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the *Code* and that it apparently took the place of a grievance arbitrator in interpreting the parties' collective agreement.

#### **A - Applicable Provision of the Code**

[47] The union filed its complaint under section 94(3), not section 94(1)(a), of the *Code*. This point is made clear in the first paragraph of the decision now being reconsidered:

constituer un processus d'appel de la décision du banc initial. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) prévoit d'ailleurs les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée:

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 la connaissance 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.

[44] Cet article est en fait une codification des critères établis par la jurisprudence du Conseil, dont, entre autres, les décisions suivantes: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

[45] Dans sa demande de réexamen, l'employeur a invoqué que la décision du banc initial contenait des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[46] Le présent banc de révision s'est attardé particulièrement aux arguments de l'employeur selon lesquels le banc initial n'aurait pas interprété adéquatement les sous-alinéas 94(3)a)(i) et (vi) du *Code* et qu'il se serait substitué à un arbitre de grief pour interpréter la convention collective régissant les parties.

#### **A - Disposition applicable du Code**

[47] Le syndicat a présenté sa plainte en vertu du paragraphe 94(3) et non de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Ceci est clair au premier paragraphe de la décision à l'étude:

[1] This is an unfair labour practice complaint filed by the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF or the union) pursuant to section 94(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The STARF alleges that the Canadian Broadcasting Corporation (French network) (hereinafter, the Société Radio-Canada, the SRC or the employer) did not use the services of the members of the certified bargaining unit for the Salt Lake City Olympic Games (the Salt Lake City Games), but chose to use freelancers and a competitor's employees for the production of this event.

(*Canadian Broadcasting Corporation, supra*, pages 2; and 183; emphasis added)

[48] Parliament enacted section 94(3) of the *Code* in order to prevent employers from counteracting employees' right to participate in collective bargaining by using its disciplinary power to interfere with their union activities. The purpose of this provision is specifically to prevent employees from being discriminated by their employer because of activities having to do with collective bargaining. Pursuant to section 98(4) of the *Code*, when a complaint is filed under section 94(3) of the *Code*, the burden of proof is reversed, and the onus is on the employer to establish, on a balance of probabilities, that it has not engaged in an unfair labour practice.

[49] The Canada Labour Relations Board (the CLRB) explained this principle in *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839), as follows:

In the case of an alleged violation of section 94(3), section 98(4) of the *Code* ... imposes on the employer the onus of establishing that the action it took was not contrary to the *Code*.

This rule governing burden of proof applies to all the allegations of the complainant except those made under sections 94(1)(a) and 96 ...

The reason for section 98(4) is simple. It is not always easy for an employee who is the victim of an alleged unfair labour practice to establish the illegality of the reasons for which management has made its decision. Conversely, an employer who takes a decision affecting an employee should not only be in a position to explain it, but also to justify it rationally and legally.

It is well established in law that where a violation of section 94(3) is alleged, the employer must demonstrate that through an otherwise legitimate decision, it did not use a genuine problem to penalize or otherwise discriminate against someone because of his union activities.

(pages 126; and 14,105)

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF) (le STARF ou le syndicat) en vertu du paragraphe 94(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le STARF allègue que la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) n'a pas retenu les services des membres de l'unité accréditée lors des Jeux Olympiques de Salt Lake City (les Jeux de Salt Lake City) mais a plutôt eu recours à des pigistes et à des employés d'un concurrent pour assurer la production de cet événement.

(*Société Radio-Canada, précitée*, pages 2; et 183; c'est nous qui soulignons)

[48] Le paragraphe 94(3) du *Code* a été introduit par le législateur afin d'éviter qu'un employeur puisse neutraliser le droit des employés de participer au régime de la négociation collective en utilisant son pouvoir disciplinaire pour contrer leurs activités syndicales. Cette disposition vise précisément à éviter qu'un employé puisse faire l'objet de discrimination de la part de son employeur en raison d'activités liées au régime de la négociation collective. En vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, dans le cas d'une plainte fondée sur le paragraphe 94(3) du *Code*, le fardeau de la preuve est renversé et il incombe à l'employeur d'établir par une preuve prépondérante qu'il n'a pas commis de pratique déloyale de travail.

[49] C'est ce que le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a expliqué dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839):

Dans le cas d'une prétendue violation du paragraphe 94(3), le paragraphe 98(4) du *Code*... impose à l'employeur la charge d'établir que les mesures qu'il a prises n'étaient pas contraires au *Code*.

Cette règle régissant la charge de la preuve s'applique à toutes les allégations de la plaignante, sauf celles faites en vertu de l'alinéa 94(1)a) et de l'article 96 du *Code*...

La raison d'être du paragraphe 98(4) est simple. Il n'est pas toujours facile pour un employé victime d'une prétendue pratique déloyale de travail d'établir l'illégalité des motifs pour lesquels la direction a pris sa décision. À l'inverse, l'employeur qui prend une décision touchant un employé devrait non seulement être en mesure de l'expliquer, mais aussi de la justifier logiquement et légalement.

Il est reconnu en droit que, lorsqu'on allègue qu'il y a eu violation du paragraphe 94(3), l'employeur doit prouver que, lorsqu'il a pris une décision qui serait autrement jugée légitime, il n'a pas profité de l'existence d'un problème réel pour pénaliser quelqu'un ou autrement pour faire contre lui une distinction injuste quelconque en raison d'activités syndicales.

(pages 126; et 14,105)

[50] It is true that sections 94(1)(a) and 94(3) of the *Code* may be cited concurrently in a complaint of unfair labour practice (for example, when a chief shop steward conducting union negotiations is dismissed (on this issue, see *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046). In fact, an employer's action can contravene both of these provisions. However, these provisions nonetheless have separate purposes, are not automatically interchangeable, and are governed by different burdens of proof. The CLRB made this distinction in *Oshawa Flying Club* (1981), 42 di 306; and [1981] 2 Can LRBR 95 (CLRB no. 293):

It is common that the one act is alleged to be a contravention of several sections as in this case. The Board's prehearing procedures normally identify the major thrust of the complaint before the hearing commences. This is procedurally necessary because the burden of proof differs under subsections (1) and (3) of section 184 [now section 94]. Under subsection (3) the burden is on the employer by virtue of section 188(3).

(pages 307; and 96)

[51] Inasmuch as, for complaints filed under section 94(1)(a) of the *Code*, there is no reversal of the burden of proof, it would not be inadequate or contrary to the purpose of section 98(4) of the *Code* for a complainant to simply be able to choose to file a complaint under section 94(3) in order to take advantage of the reversal of the burden of proof applicable to that provision, when the subject of the complaint rather relates to a contravention of section 94(1)(a) of the *Code*.

[52] The purpose of section 94(1)(a) of the *Code* is to prevent employers from interfering in union business or with union representation rights. In *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), the CLRB defined the scope of this provision of the *Code* in greater detail:

This protection in fact mirrors the many constantly changing forms that the right to join a union may take, this right constituting, according to the title of section 110 of the *Code*, one of the "basic freedoms". Section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)] prohibits both deliberate and unintentional violation of this right. The protection it affords is aimed at both actions that seek to undermine the status of the bargaining agent and those that merely have this effect. It also extends to those actions that compromise the integrity of the bargaining unit which the union represents. Finally, this protection

[50] Il est vrai que l'alinéa 94(1)a) et le paragraphe 94(3) du *Code* peuvent être invoqués concurremment dans le cadre d'une plainte de pratique déloyale de travail (comme par exemple lorsqu'un chef syndical conduisant les négociations du syndicat se fait congédier (voir à ce sujet *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046)). L'action d'un employeur peut en effet parfois contrevenir à ces deux dispositions. Il n'en demeure pas moins cependant qu'elles visent des objectifs distincts, qu'elles ne sont pas automatiquement interchangeables et qu'elles sont régies par des fardeaux de preuve différents. Le CCRT a précisé cette distinction dans l'affaire *Oshawa Flying Club* (1981), 42 di 306; et [1981] 2 Can LRBR 95 (CCRT n° 293):

Il est fréquent qu'on allègue qu'une mesure enfreigne plusieurs articles, comme dans le cas présent. Mais le point principal sur lequel porte la plainte est normalement précisé au cours des procédures préalables à l'audition. Il le faut pour déterminer la procédure à suivre, le fardeau de la preuve étant différent suivant que le paragraphe (1) ou le paragraphe (3) de l'article 184 [maintenant l'article 94] s'applique. Quand le paragraphe (3) s'applique, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur d'après le paragraphe 188(3)...

(pages 307; et 96)

[51] Dans la mesure où il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve pour les plaintes présentées en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, il serait anormal et contraire aux objectifs visés par le paragraphe 98(4) du *Code*, qu'un plaignant puisse simplement choisir de présenter une plainte en vertu du paragraphe 94(3) afin de profiter du renversement du fardeau de la preuve applicable à cette disposition alors que l'objet de sa plainte vise plutôt une contravention à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[52] L'alinéa 94(1)a) du *Code* vise à empêcher qu'un employeur puisse s'ingérer dans les affaires du syndicat ou entraver ses droits de représentation. Dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544), le CCRT a défini plus en détail la portée de cette disposition du *Code*:

... Cette protection est en fait à l'image des multiples facettes, sans cesse en évolution, que peut prendre cette «liberté(s) fondamentale(s)» (pour citer le titre qui coiffe l'article 110 du *Code*) que constitue le droit de se syndiquer. L'alinéa 184(1)a) [maintenant l'alinéa 94(1)a)] interdit aussi bien les atteintes volontaires qu'involontaires à ce droit. Sa protection vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur et ceux qui en ont tout simplement l'effet. Elle s'étend aussi à ceux dont l'impact porte atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation que représente le syndicat. Cette

continues to apply both in the absence and in the presence of a collective agreement. This explains what we referred to earlier as the "omnibus" nature of the protection of section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)]. ...

(page 160)

[53] Unlike the purpose of section 94(3) of the *Code*, which is to protect the rights of persons carrying on union activities, the purpose of section 94(1)(a) of the *Code*, which is much broader in scope, is to protect the rights of the union itself as an entity, including the rights of its members.

[54] In the present case, the union points out that the employer used contracting out at the Salt Lake City Games, in contravention of section 94(3) of the *Code*. The original panel therefore examined that complaint by applying the reversal of the burden of proof provided for in section 98(4) of the *Code* and, accordingly, placed the onus on the employer "to demonstrate that using the services of freelancers for the Salt Lake City Games did not constitute an improper action that prevented STARF members from exercising their negotiation right protected by the *Code*."

[55] The reconsideration panel is concerned about the process that was then followed - including the fact that the original panel reversed the burden of proof - and finds that the applicable provision should have been section 94(1)(a) of the *Code*, rather than section 94(3), as contracting out could have been considered as an unfair labour practice and could have undermined bargaining rights.

[56] The reconsideration panel finds that the union's complaint could not have benefited from the burden of proof being reversed and should have been considered under section 94(1)(a) of the *Code*, and not under section 94(3).

#### **B - Contracting Out and Section 94(1)(A) of the Code**

[57] It is quite unusual for the Board to consider a complaint alleging that contracting out constituted an

protection persiste enfin aussi bien en l'absence qu'en présence d'une convention collective. De tout cela découle le caractère, qualifié plus tôt d'«omnibus», de la protection de l'alinéa 184(1)a [maintenant l'alinéa 94(1)a]...

(page 160)

[53] Contrairement au paragraphe 94(3) du *Code* qui vise précisément à protéger les droits des personnes qui exercent des activités syndicales, l'alinéa 94(1)a du *Code*, dont la portée est beaucoup plus large, vise plutôt à protéger les droits de l'entité syndicale en soi, y compris ceux des personnes qui la composent.

[54] Dans le cas qui nous occupe, le syndicat a fait valoir que l'employeur avait eu recours à la sous-traitance lors des Jeux de Salt Lake City et que cette mesure contrevenait au paragraphe 94(3) du *Code*. Le banc initial a donc étudié cette plainte en appliquant le renversement du fardeau de la preuve prévu au paragraphe 98(4) du *Code*. Par conséquent, le banc initial a imposé à l'employeur le fardeau «de démontrer que le fait de recourir à des pigistes pour les Jeux de Salt Lake City ne constituait pas un acte répréhensible ayant pour effet d'empêcher les membres du STARF d'exercer leurs droits de négociation protégés par le *Code*», tel qu'il est mentionné au paragraphe 61 de sa décision.

[55] Le banc de révision est préoccupé par le processus qui a dès lors été suivi, y compris l'imposition du renversement du fardeau de la preuve et conclut que, dans la mesure où le recours à la sous-traitance pouvait constituer une pratique déloyale de travail et miner des droits de négociation dans l'affaire en l'espèce, la disposition applicable aurait dû être l'alinéa 94(1)a du *Code* et non le paragraphe 94(3). En effet, les droits de négociation et de représentation qui peuvent être visés par la sous-traitance (c'est-à-dire le transfert de travail à l'extérieur de l'unité de négociation) sont bien ceux de l'entité syndicale en soi et non pas des personnes qui sont membres du syndicat.

[56] Le présent banc de révision est d'avis que la plainte du syndicat ne pouvait bénéficier d'un renversement du fardeau de la preuve et aurait dû faire l'objet d'un examen en vertu de l'alinéa 94(1)a et non du paragraphe 94(3) du *Code*.

#### **B - La sous-traitance et l'alinéa 94(1)a du Code**

[57] Il est plutôt rare que le Conseil ait à analyser des plaintes alléguant que le recours à la sous-traitance



unfair labour practice, particularly on an issue that was negotiated in a collective agreement and that was agreed to by the parties.

[58] In *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, upheld by the Federal Court of Appeal in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd. v. Canada Labour Relations Board*, [1986] 1 F.C. 422, the CLRB noted how important it is for the parties to freely negotiate and have the necessary latitude in negotiating contracting out clauses in their collective agreement. The Board found that it would be surprising for contracting out that was devoid of anti-union animus to constitute a violation of section 94(1)(a) of the *Code*:

In the present case, the interests of both parties are significant. As a result of the contracting out, Reimer hopes to cut economic losses; the union stands to lose its bargaining rights in respect of employees laid off. Questions of labour costs versus job security are at the core of what employers and unions bargain about. The statute promotes **free** collective bargaining and the bargain struck depends on the economic “clout” of the respective parties. A collective agreement will, to a greater or lesser extent, restrict an employer’s ability to organize its affairs so as to maximize economic returns. One aspect is the ability to contract out. (We make no comment on the correctness of the majority view in the arbitration jurisprudence that, in general, an employer is free to contract out unless there is specific language to the contrary in the collective agreement.) Where the ability to contract out has long been recognized as an important subject of bargaining, it would be surprising if contracting out devoid of anti-union animus were a violation of the *Code*.

(pages 91; 29; and 14,312; emphasis added)

[59] In that same decision, the Board specified what it meant by anti-union animus when an employer uses contracting out. The Board referred to Ontario Labour Relations Board (OLRB) decisions in which it found the employer engaged in an unfair labour practice **if it used contracting out to avoid the process of collective bargaining or the provisions of a collective agreement**. The Board also referred to other OLRB decisions in which it was found that genuine contracting out undertaken solely in order to cut costs does not constitute an unfair labour practice under section 94(1)(a) of the *Code*. In light of all these decisions, the Board found as follows:

puisse constituer une pratique déloyale de travail surtout lorsqu’il s’agit d’une question qui a fait l’objet de négociations lors de la conclusion d’une convention collective et sur laquelle les parties se sont entendues.

[58] Dans l’affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, confirmée en Cour d’appel fédérale dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422, le CCRT a fait état de l’importance qu’il accorde à la libre négociation collective et à la latitude que peuvent avoir les parties pour négocier des dispositions portant sur la sous-traitance dans leur convention collective. Le Conseil a alors conclu qu’il serait surprenant qu’une sous-traitance exempte de motivation antisyndicale puisse constituer une violation de l’alinéa 94(1)a) du *Code*:

Dans la présente affaire, les intérêts des deux parties sont importants. Par suite de la sous-traitance, Reimer espère réduire ses pertes et le syndicat risque de perdre ses droits de négociation à l’égard d’employés mis à pied. Or, les questions de coûts de main-d’oeuvre et de sécurité d’emploi sont au coeur des négociations entre employeurs et syndicats. La loi favorise la négociation collective **libre** et l’entente conclue dépend de la «puissance» économique des parties respectives. Une convention collective restreint, dans une mesure plus ou moins grande, la latitude qu’a l’employeur d’organiser ses affaires de façon à maximiser ses profits. Et la sous-traitance en est l’un des aspects. (Nous ne nous prononçons pas ici sur la justesse de la vue majoritaire qu’on trouve dans la jurisprudence arbitrale, selon laquelle un employeur est en général libre de sous-traiter si la convention collective ne l’interdit pas explicitement.) La capacité de sous-traiter ayant depuis longtemps été reconnue comme un important sujet de négociation, il serait surprenant qu’une sous-traitance exempte de motivation antisyndicale constitue une violation du *Code*.

(pages 91; 29; et 14,312; c’est nous qui soulignons)

[59] Dans cette même décision, le Conseil a précisé ce qu’il entendait par sentiment antisyndical lorsqu’un employeur a recours à la sous-traitance. Le Conseil a alors fait référence à des décisions de la Commission des relations de travail de l’Ontario (CRTO) dans lesquelles la Commission a conclu que l’employeur commettait une pratique déloyale de travail **s’il utilisait la sous-traitance afin de se soustraire au processus de négociation collective ou aux dispositions d’une convention collective**. Le Conseil a en outre fait référence à d’autres décisions de cette même Commission dans lesquelles cette dernière a conclu que la véritable sous-traitance motivée exclusivement par la volonté de réduire les coûts ne constituait pas une pratique déloyale de travail en vertu de l’alinéa 94(1)a) du *Code*. À la lumière de l’ensemble de ces décisions, le Conseil a conclu de la façon suivante:

We subscribe to the rationale of those cases. Where the employer, without any opposition to the right of employees to engage in collective bargaining, simply tries to cut costs, we do not think it can fairly be said that the employer is motivated by anti-union animus. On that assumption, although contracting out does in a very real sense deprive employees of their right to be represented by a bargaining agent [in the specific case being considered], it must be balanced against the legitimate economic interests of employers. The question of contracting out to cut costs is a matter for negotiation. We conclude that contracting out, undertaken solely in order to cut costs and without anti-union animus, while it could be a violation of a collective agreement, is not a violation of section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)]. ...

(*Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, pages 95; 33; and 14,314)

[60] The Board reaffirmed these principles in *Servall Transport Limited et al.*, *supra*. In that case as well, the Board had to rule on an unfair labour practice complaint filed by a union and involving a transfer of work outside the bargaining unit. The Board reiterated the principles set out in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, and confirmed that such a complaint could only be filed under section 94(1)(a) of the *Code*, and not under section 94(3):

There is a helpful summary in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRBR no. 465), setting out the primary considerations that arise when dealing with this type of complaint. There, the Board was faced with a situation where an employer contracted out maintenance work to cut costs after the union that represented the maintenance workers had refused to consider a request for some relief under the applicable collective agreement. The Board found that there was no violation of section 184(1)(a) of the *Code* [now section 94(1)(a)] in the circumstances there which were really quite similar to what we have now, except the other employer receiving the bargaining unit work in that case was not associated or related.

...

We concur with and adopt the same principles here where there has been action taken to spin off a related company to cut costs as opposed to the contracting-out situation in the *Bernshine* case. **No matter what term is used, the bottom line of the allegations are still the same, the purported movement of work out of the scope of the bargaining unit.**

In this complaint the Teamsters referred to other sections of the *Code* in addition to section 94(1)(a). These included sections 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96. It only takes a quick reading of those other provisions of the *Code* to conclude

Nous souscrivons aux principes établis dans ces affaires. Lorsqu'un employeur, sans s'opposer d'une façon quelconque au droit des employés à la négociation collective, cherche simplement à réduire ses coûts, nous ne pensons pas qu'on puisse, en toute équité, dire qu'il soit motivé par un sentiment antisyndical. Cela étant et bien qu'il soit tout à fait vrai que la sous-traitance prive des employés de leur droit d'être représentés par un agent négociateur [dans le cas particulier alors considéré], elle doit être pesée en fonction des intérêts économiques légitimes des employeurs. La sous-traitance destinée à réduire les coûts est une question à régler en négociation collective. Nous concluons que la sous-traitance, faite exclusivement pour réduire les coûts et sans sentiment antisyndical, n'est pas contraire aux dispositions de l'alinéa 184(1)a) [maintenant 94(1)a)], bien qu'elle puisse contrevenir aux dispositions d'une convention collective...

(*Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, pages 95; 33; et 14,314)

[60] Le Conseil a réitéré ces principes dans l'affaire *Servall Transport Limited et autre*, précitée. Dans cette affaire, le Conseil devait aussi se pencher sur une plainte de pratique déloyale de travail déposée par un syndicat et portant sur un transfert de travail à l'extérieur de l'unité de négociation. Il a alors rappelé les principes énoncés dans l'affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, et a de plus confirmé qu'une telle plainte ne pouvait viser que l'alinéa 94(1)a) du *Code* et non le paragraphe 94(3) du *Code*:

On trouve dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465), un résumé fort utile à cet égard où sont exposées les principales considérations qu'il faut analyser pour trancher les plaintes de ce genre. Dans cette affaire, le Conseil devait se prononcer sur une situation où un employeur avait sous-traité des travaux d'entretien pour réduire ses dépenses, après que le syndicat qui représentait les préposés à l'entretien eut refusé d'étudier une demande de concessions relativement aux dispositions de la convention collective applicable. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas eu violation de l'alinéa 184(1)a) du *Code* [maintenant l'alinéa 94(1)a)] dans ces circonstances, qui étaient vraiment très voisines de celles de la présente affaire, à cela près que l'employeur à qui du travail de l'unité de négociation avait été confié n'était pas associé ou connexe.

...

Nous souscrivons nous aussi à ces principes et nous les appliquons dans la présente affaire où un employeur a pris des mesures pour créer une entreprise connexe afin de réduire ses frais, plutôt que d'avoir recours à la sous-traitance, comme dans *Bernshine*. **Quelle que soit l'expression utilisée, les allégations reviennent toujours au même, à savoir à une dénonciation de ce que le plaignant estime être un transfert de travail à l'extérieur de l'unité de négociation.**

Dans la présente plainte, les Teamsters ont invoqué non seulement l'alinéa 94(1)a), mais aussi d'autres dispositions du *Code*, soit les alinéas 94(3)a), 94(3)b) et 94(3)e), ainsi que l'article 96. Il suffit de parcourir rapidement ces autres

that they are not applicable to the circumstances before us. For example, section 94(3)(b) refers to a prohibition against employers from imposing conditions in a contract of employment that restricts employees from exercising their rights under the *Code*, and section 94(3)(e) speaks of employer intimidation or threats of retribution intended to compel employees not to become or to continue to be members of trade unions. There is nothing in this complaint that is remotely connected with either of those subject matters. Also, even with the extremely broad language of sections 94(3)(a) and 96 which are aimed at protecting employees who exercise their rights under the *Code*, it is difficult to bring the present circumstances into focus under these provisions. In fact, counsel for the unions did not really seriously pursue these sections of the *Code* in argument. Clearly, we are only dealing with one section of the *Code*, section 94(1)(a) ...

Looking at the facts and circumstances of this complaint there is nothing before us to support the notion that the creation of Servall America was motivated by anti-union animus. This is a long-standing voluntarily recognized collective bargaining relationship between Servall Transport and the Teamsters and we saw nothing to indicate that Servall Transport is opposed to its Canadian owner-operators continuing to be engaged in collective bargaining. This case can therefore be characterized as the Board put it in *Bernshine*, supra, as one where the legitimate economic interests of an employer must be weighed against the interests of the union and its members.

(pages 194-196; and 311-312; emphasis added)

[61] Furthermore, the Board already indicated that, in order for a complaint to be successful under section 94(1)(a) of the *Code*, it is not necessary to establish the existence of anti-union animus. However, in the absence of anti-union animus, not all of the problems resulting from the employer's financial decisions affecting a union constitute a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. This provision therefore requires the Board to balance the legitimate interests of both the employer and the union. The Board made that clear in *Canadian Broadcasting Corporation (839)*, supra:

That provision deals with management interference in union affairs. It is not necessary for a complainant to succeed under section 94(1)(a) to establish an anti-union animus or an intention to discriminate on the part of the employer. Indeed, that provision calls for an objective test first concerned with the effect of the employer's actions on the legitimate rights of employees or their unions. On the other hand, it does not impose the burden of proof on the employer.

The Board first took that objective approach in *Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches) (173)*, supra, where a "balancing test" was outlined:

dispositions pour conclure qu'elles ne s'appliquent pas ici. Par exemple, l'alinéa 94(3)(b) interdit aux employeurs d'imposer dans un contrat de travail des conditions empêchant des employés d'exercer les droits qui leur sont reconnus par le *Code*, et l'alinéa 94(3)(e) interdit à l'employeur de chercher par intimidation ou par menace de représailles à obliger des employés à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à des syndicats. Rien dans la présente plainte n'est lié de près ou de loin à l'une ou l'autre de ces interdictions. En outre, même avec le libellé extrêmement général de l'alinéa 94(3)(a) et de l'article 96, dont l'objet est de protéger les employés qui exercent les droits que leur reconnaît le *Code*, il est difficile d'en étendre la portée à la présente affaire. D'ailleurs, l'avocat des syndicats n'a pas vraiment cherché à se prévaloir de ces dispositions du *Code* dans son argumentation. Il est clair que la seule disposition qui s'applique en l'espèce est l'alinéa 94(1)(a) ...

Compte tenu des faits et des circonstances de la présente plainte, rien de ce qui nous a été présenté ne justifie l'allégation que la création de Servall America ait été motivée par un sentiment antisyndical. Il existe entre Servall Transport et les Teamsters une relation de négociation collective de longue date volontairement reconnue par l'employeur, et nous n'avons rien vu dans la présente affaire qui laisse entendre que Servall Transport s'oppose à ce que ses propriétaires-exploitants canadiens continuent de négocier collectivement. L'affaire peut donc être décrite comme le Conseil l'avait fait dans *Bernshine*, supra, c'est-à-dire comme un cas où les intérêts économiques légitimes d'un employeur doivent être pesés compte tenu des intérêts du syndicat et de ses membres.

(pages 194-196; et 311-312; c'est nous qui soulignons)

[61] De plus, le Conseil a déjà précisé qu'il n'est pas nécessaire, pour qu'un plaignant ait gain de cause en vertu de l'alinéa 94(1)(a) du *Code*, d'établir l'existence d'un sentiment antisyndical. En l'absence d'un tel sentiment, cependant, ce ne sont pas toutes les difficultés découlant des décisions financières de l'employeur auxquelles peut faire face un syndicat qui constituent une violation de l'alinéa 94(1)(a) du *Code*. Cette disposition exige alors que le Conseil soupèse les intérêts légitimes de l'employeur et ceux du syndicat. C'est ce que le Conseil a précisé dans l'affaire *Société Radio-Canada (839)*, précitée:

Cet alinéa interdit l'intervention de la direction dans les affaires du syndicat. Il n'est pas nécessaire, pour qu'un plaignant ait gain de cause en vertu de l'alinéa 94(1)(a), qu'il établisse l'existence d'un sentiment antisyndical ou d'une intention de l'employeur de faire une distinction injuste à son endroit. L'alinéa exige l'application d'un critère objectif principalement fondé sur l'effet des mesures prises par l'employeur sur les droits légitimes des employés ou de leurs syndicats. En revanche, il n'impose pas la charge de la preuve à l'employeur.

Le Conseil a suivi cette approche objective pour la première fois dans *Banque canadienne impériale de commerce (succursales North Hills et Victoria Hills) (173)*, supra, lorsqu'il a défini le «critère de l'équilibre»:

“If anti-union animus were not an element of a section [94(1)(a)] violation then the Board would have to balance legitimate union, employee and employer interests in any given case. On the one side would be the business justification or significant or legitimate reasons for the employer’s conduct. On the other would be the individual employee or union pursuit of rights and freedoms under the *Code*. These would have to be assessed in the realistic light of the adversarial economic conflict of collective bargaining as the Board did in *The Royal Bank of Canada, Kamloops and Gibsons Branch, supra*, where the employer’s actions were justified by legitimate collective bargaining interests. In some marginal cases where the balance is equal motive may be a determinative factor.

(pages 671; 281; and 351)”

(pages 127; and 14,105)

[62] For example, contracting out may constitute an unfair labour practice within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code* when it is used as a means for the employer to avoid the collective bargaining process and undermine the union’s representation rights.

[63] That was the Board’s finding in *D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129 (decision confirmed on reconsideration in *D.H.L. International Express Limited*, [2002] CIRB no. 159). In that case, the employer contracted out after receiving the union’s notice to bargain. The employer’s new hiring practices resulted in decimating the bargaining unit. (The bargaining unit, which initially covered 18 employees, had only three employees when the complaint was filed, at which time a significant portion of the work was being sub-contracted or performed by temporary help by personnel.) The Board noted that the employer had undermined the union’s ability to represent its members at the bargaining table and jeopardized the very existence of the bargaining unit. The Board therefore found that the employer had interfered in employee representation by the union, in violation of section 94(1)(a) of the *Code*.

[64] In the present case, the parties’ evidence describes a situation in which the employer’s sole objective was to reduce the production costs of broadcasting the Salt Lake City Games, not to challenge the union’s bargaining or representation rights. The employer specifically relied upon a contracting out article in the

«Si l’animus antisyndical ne constituait pas un élément de violation à l’alinéa [94(1)a)], le Conseil serait tenu d’équilibrer les intérêts légitimes du syndicat, des employés et de l’employeur dans toute affaire donnée. D’une part il devrait tenir compte des justifications d’affaires ou des raisons importantes ou légitimes excusant la conduite d’un employeur. D’autre part il lui faudrait respecter les droits et les libertés que les employés ou le syndicat ont acquis en vertu du *Code*. Ces intérêts divers devraient être évalués à la lumière des réalités économiques conflictuelles qui sont inhérentes à la négociation collective comme le Conseil le fit dans la décision qu’il a rendue dans l’affaire *La Banque Royale du Canada, succursale de Kamloops & Gibsons, supra*, où il a conclu que les intérêts légitimes de l’employeur en matière de négociation collective justifiaient les gestes qu’il avait posés. Dans certains cas marginaux, le mobile d’action peut devenir un facteur déterminant lorsqu’il y a équilibre entre les intérêts de chaque partie.

(pages 671; 281; et 351)»

(pages 127; et 14,105)

[62] Par exemple, le recours à la sous-traitance peut constituer une pratique déloyale de travail au sens de l’alinéa 94(1)a) du *Code* lorsqu’il constitue un moyen pour l’employeur de se soustraire au processus de négociation collective et de miner les droits de représentation du syndicat.

[63] C’est ce que le Conseil a conclu dans l’affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129 (décision confirmée en réexamen dans l’affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2002] CCRI n° 159). Dans cette affaire, l’employeur a eu recours à la sous-traitance à la suite de la réception de l’avis de négociation collective du syndicat. Ses nouvelles pratiques d’embauchage ont eu pour effet de décimer l’unité de négociation. (L’unité de négociation qui regroupait initialement 18 employés ne comptait plus que trois employés lors de la présentation de la plainte et une portion importante du travail était désormais exécutée à contrat ou par du personnel d’agence de placement). Le Conseil a alors constaté que l’employeur avait miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation et avait compromis l’existence même de l’unité de négociation. Le Conseil a donc conclu que l’employeur était intervenu dans la représentation des employés par le syndicat en violation de l’alinéa 94(1)a) du *Code*.

[64] Dans le cas qui nous occupe, la preuve présentée par les parties fait état d’une situation dans laquelle l’employeur visait uniquement à diminuer les coûts de production de la diffusion des Jeux de Salt Lake City et ne visait pas à remettre en question les droits de négociation ou de représentation du syndicat.

collective agreement previously negotiated between the parties. According to the facts in the present matter, the employer even sought to negotiate a special agreement with the union for the Salt Lake City Games before relying on this article of the collective agreement, as it preferred its own technicians' expertise over the sub-contractors'.

[65] Given that no agreement was reached, the employer exercised the right to contract out, as provided for by article 14.7 of the collective agreement. According to the uncontradicted statement of the employer, it is also recognized that this procedure for the Salt Lake City Games did not result in any downgrading, lay-off or termination of employees of the bargaining unit represented by the STARF.

[66] Although the tests developed in arbitration decisions may be helpful in understanding the analysis of an adjudicator called upon to interpret a collective agreement provision, the Board's decisions on this issue are all the more relevant and telling in that they take into account the purposes of the *Code*. Thus, when examining an unfair labour practice complaint, the Board case law on contracting out with reference to section 94(1)(a) of the *Code* provides valuable information and is much more helpful than arbitration case law, which was referred to by the original panel.

[67] In fact, the mandate of a grievance arbitrator is very different from that of the Board. A grievance arbitrator is the authority responsible for settling disputes concerning the interpretation and application of a collective agreement. There is a fundamental difference between an adjudicator, who acts pursuant to a collective agreement, and the Board, which exercises its jurisdiction pursuant to the *Code* and its objectives. For this reason, the Board is not bound by arbitration decisions in exercising its statutory jurisdiction and determining whether there has been a violation of the *Code*.

[68] On the basis of the existing Board case law, the reconsideration panel cannot support the original panel's position that "[I]abour relations jurisprudence is consistent on the two tenets of contracting out. The first principle recognizes that sub-contracting is permitted, unless otherwise indicated in the collective

L'employeur a plutôt spécifiquement eu recours à un article de la convention collective déjà négociée entre les parties portant sur la sous-traitance. Selon les faits au dossier, l'employeur a même cherché à négocier une entente particulière avec le syndicat pour les Jeux de Salt Lake City avant d'avoir recours à cet article de la convention collective puisqu'il préférerait bénéficier de l'expertise de ses techniciens plutôt que d'avoir recours à des sous-traitants.

[65] En l'absence d'une telle entente, il a exercé les droits que lui confère l'article 14.7 de la convention collective de recourir à la sous-traitance. Il est d'ailleurs notoire, selon l'affirmation non contredite de l'employeur, que cette démarche pour les Jeux de Salt Lake City n'a occasionné aucun licenciement ni aucune perte d'emploi ou déclassification pour les employés inclus dans l'unité de négociation représentée par le STARF.

[66] Bien que les critères établis en fonction des décisions arbitrales peuvent être utiles afin de comprendre l'analyse d'un arbitre chargé d'interpréter une disposition d'une convention collective, les décisions du Conseil sur le sujet sont d'autant plus pertinentes et révélatrices, car ces dernières tiennent compte des objectifs visés par le *Code*. Donc, afin d'évaluer le fondement d'une plainte de pratique déloyale de travail, la jurisprudence du Conseil concernant l'alinéa 94(1)a) du *Code* en matière de sous-traitance fournit de précieux renseignements et est beaucoup plus utile que la jurisprudence arbitrale à laquelle le banc initial a fait référence dans sa décision.

[67] Un arbitre de grief a effectivement un mandat fort différent de celui du Conseil. L'arbitre de grief est l'instance chargée de régler les désaccords relatifs à l'interprétation et à l'application d'une convention collective. Il existe une différence fondamentale entre un arbitre qui agit en fonction du régime établi par une convention collective et le Conseil qui exerce sa compétence législative en fonction du régime et des objectifs établis par le *Code*. C'est pourquoi le Conseil n'est pas lié par des sentences arbitrales lorsqu'il exerce sa compétence législative et détermine s'il y a eu violation du *Code*.

[68] En se fondant sur la jurisprudence existante du Conseil, le présent banc de révision ne peut donc entériner la position du banc initial selon laquelle «[I]a jurisprudence en matière de relations de travail est unanime concernant les deux principes du recours à la sous-traitance. Le premier principe reconnaît que la

agreement. The second principle provides that contracting out must be done in good faith and for legitimate business reasons” (paragraph 82). Such consistency may exist in arbitration, but it does not bind the present Board.

[69] The only decision referred to by the original panel in its reasons, which is not an arbitration decision, is the Ontario Labour Relations Board decision in *Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931. However, the facts in that case must be distinguished from the facts in the present case. In that case, the employer operated a retirement home, and, although it had contracted out most of its nursing assistants’ work, it still supervised the work of the sub-contractors. A majority of the OLRB found that the employer’s action was not sub-contracting within the meaning of the collective agreement in effect. It concluded that the employer rather attempted to bypass the application of the collective agreement on seniority and wages applicable to its unionized employees. In that case, the employer had interfered in the union’s actual representation of the employees within the meaning of the Ontario legislation and had engaged in an unfair labour practice.

[70] The reconsideration panel carefully examined the Board case law on contracting out referred to earlier and is of the opinion that, based on that case law, it is at the very least uncertain that the employer’s actions in the present case could have constituted an unfair labour practice within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code*. One thing is clear, however, as section 94(3) of the *Code* is not applicable to the present case: the employer’s actions certainly cannot have constituted a violation of that provision of the *Code*. In this regard, it should be recalled that the union never indicated that its complaint was filed under section 94(1)(a) of the *Code*; it rather confirmed that it was indeed filed under section 94(3) of the *Code*.

### **C - Arbitration: The Only Genuine Authority for Interpreting the Collective Agreement**

[71] Furthermore, under section 94(1) of the *Code*, the Board is not called upon to determine the “legitimate

sous-traitance est permise à moins d’une disposition contraire dans la convention collective. Le deuxième principe énonce que la sous-traitance doit se faire de bonne foi et pour des raisons d’affaires légitimes» (paragraphe 82). Il est possible que cette unanimité existe dans le milieu arbitral, mais elle ne lie pas le présent Conseil.

[69] La seule décision à laquelle le banc initial a fait référence dans ses motifs qui n’est pas une décision arbitrale est la décision de la Commission des relations de travail de l’Ontario dans l’affaire *Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931. Les faits de cette affaire doivent cependant être distingués de ceux du cas qui nous occupe. Effectivement, dans cette affaire, l’employeur, qui tenait une maison de retraite, avait confié à la sous-traitance l’ensemble du travail de ses aide-infirmières tout en préservant le contrôle sur le travail des soi-disant sous-traitants. La majorité de la Commission a alors conclu que l’action de l’employeur ne pouvait pas constituer de la sous-traitance au sens de la convention collective en vigueur. Elle a conclu que l’employeur avait plutôt tenté de contourner l’application des dispositions de la convention collective concernant les droits d’ancienneté et les salaires applicables à ses employés syndiqués. Dans ce cas, l’employeur était donc intervenu dans la représentation même des employés par le syndicat au sens de la loi ontarienne et avait commis une pratique déloyale de travail.

[70] Le présent banc de révision a analysé avec attention la jurisprudence précitée établie par le Conseil en matière de sous-traitance et est d’avis, en se fondant sur cette jurisprudence, qu’il est tout au moins incertain que les actions de l’employeur dans l’affaire qui nous occupe aient pu constituer une pratique déloyale de travail au sens de l’alinéa 94(1)a) du *Code*. Une chose est certaine, cependant, puisque le paragraphe 94(3) du *Code* n’est pas une disposition applicable dans l’affaire en l’espèce: les actions de l’employeur ne peuvent certainement pas avoir constitué une violation de cette disposition du *Code*. Il y a lieu de rappeler à cet égard que devant le Conseil, le syndicat n’a jamais mentionné que sa plainte était présentée en vertu de l’alinéa 94(1)a) du *Code* et a plutôt affirmé qu’elle était bien présentée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*.

### **C - L’arbitrage: seule véritable autorité responsable d’interpréter la convention collective**

[71] Par ailleurs, dans son analyse d’une plainte fondée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, le Conseil ne

business” nature of contracting out, according to arbitration practice, neither is it required to interpret article 14.7 of the parties’ collective agreement. The Board can only recognize that this article allows for contracting out.

[72] In fact, the appropriate jurisdiction for determining the validity or legitimacy of contracting out, according to the applicable collective agreement, is obviously a grievance arbitrator. The Board cannot take the place of that authority without challenging the pith and substance of its mandate and the fundamental purposes it is called upon to promote.

[73] In this regard, it should be noted that the union chose of its own free will not to file a grievance following the employer contracting out during the Salt Lake City Games. A grievance arbitrator could have ruled on the applicability of article 14.7 of the collective agreement, according to the specific facts of this case. It could then have assessed the legitimacy of the employer’s actions, according to the applicable arbitration principles. Since the union chose not to explore that avenue, it was not up to Board to take the place of an adjudicator by ruling on the legitimacy of contracting out, pursuant to arbitration practice.

[74] Inasmuch as the Board finds that the purpose of the employer contracting out was not to “participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union,” within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code*, it fulfilled its mandate. As the Board noted in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, contracting out has long been recognized as an important bargaining issue. The Board must exercise care with regard to collective bargaining and the processes provided for implementing the end result, which is the collective agreement.

[75] Encouraging free collective bargaining is one of the fundamental objectives of the *Code*. Therefore, the present reconsideration panel cannot approve an interpretation of the *Code* that would limit the scope of the provisions that the parties freely and legitimately negotiated in reaching a collective agreement. Nor may it approve an interpretation of the *Code* that would cause the Board to take the place of a grievance

peut se prononcer sur le caractère «d’entreprise légitime» de la sous-traitance au sens de la jurisprudence arbitrale et ne peut à cet égard interpréter l’article 14.7 de la convention collective régissant les parties. Il ne peut que constater que cet article permet le recours à la sous-traitance.

[72] En effet, l’autorité appropriée pour déterminer la justesse ou la légitimité du recours à la sous-traitance selon la convention collective applicable est manifestement un arbitre de grief. Le Conseil ne peut se substituer à une telle autorité sans remettre en question l’essence de son mandat et les objectifs fondamentaux qu’il doit promouvoir.

[73] Il y a lieu de rappeler à cet égard que le syndicat a choisi de son propre gré de ne pas présenter de grief à la suite du recours à la sous-traitance par l’employeur lors des Jeux de Salt Lake City. Un arbitre de grief aurait pu se prononcer sur l’applicabilité de l’article 14.7 de la convention collective, et ce, au regard des faits particuliers de la présente affaire. Il aurait alors pu évaluer la légitimité des actions de l’employeur en fonction des principes d’arbitrage applicables. Dans la mesure où le syndicat a choisi de ne pas explorer cette voie, il ne pouvait être du ressort du Conseil de se substituer au mandat d’un arbitre en portant un jugement sur la légitimité de la sous-traitance en fonction des principes de droit de l’arbitrage.

[74] Dans la mesure où le Conseil constate que le recours à la sous-traitance par l’employeur ne vise pas à «participer à la formation ou à l’administration d’un syndicat ou [à] intervenir dans l’une ou l’autre ou dans la représentation des employés par celui-ci» au sens de l’alinéa 94(1)a) du *Code*, son mandat prend fin. Comme l’a mentionné le Conseil dans l’affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, la sous-traitance est reconnue depuis longtemps comme étant un important sujet de négociation. Le Conseil doit faire preuve d’une grande réserve à l’endroit de l’exercice de la négociation collective et des mécanismes prévus pour donner effet à son résultat ultime, la convention collective.

[75] L’encouragement de la pratique des libres négociations collectives constitue un des objectifs fondamentaux du *Code*. Dès lors, le présent banc de révision ne peut entériner une interprétation du *Code* qui limiterait la portée des dispositions que des parties ont librement et légalement négociées dans le cadre de la conclusion d’une convention collective. Il ne peut non plus entériner une interprétation du *Code* qui ferait

adjudication procedure, the only genuine jurisdiction for determining disputes related to the interpretation and application of the provisions of a freely negotiated collective agreement.

#### IV - Conclusion

[76] For all these reasons, the reconsideration panel agrees with the employer's argument that the original panel's decision contains an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*. The reconsideration panel therefore reconsidered the original panel's decision and dismisses the union's complaint, given that it cannot find any violation of section 94(3) of the *Code*.

---

#### CASES CITED

- Adams (Robert)*, [2001] CIRB no. 121
- Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRBR no. 465)
- Bernshine Mobile Maintenance Ltd. v. Canada Labour Relations Board*, [1986] 1 F.C. 422
- Cairns (George) et al.*, [2000] CIRB no. 70
- Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRBR no. 544)
- Canadian Broadcasting Corporation*, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182
- Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRBR no. 839)
- D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129
- D.H.L. International Express Limited*, [2002] CIRB no. 159
- Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931
- Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88
- Oshawa Flying Club* (1981), 42 di 306; and [1981] 2 Can LRBR 95 (CLRBR no. 293)
- Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017
- Servall Transport Limited et al.* (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRBR no. 908)
- TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

en sorte que le Conseil se substitue au processus d'arbitrage des griefs, seule véritable autorité de règlement des litiges relatifs à l'interprétation et à la mise en application des dispositions d'une convention collective librement négociée.

#### IV - Conclusion

[76] Pour toutes ces raisons, le présent banc de révision accepte la position de l'employeur selon laquelle la décision du banc initial contient une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*. Le présent banc de révision a donc décidé de réexaminer la décision du banc initial et de rejeter la plainte du syndicat puisqu'il ne peut constater une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

---

#### AFFAIRES CITÉES

- Adams (Robert)*, [2001] CCRI n° 121
- Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465)
- Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422
- Cairns (George) et autres*, [2000] CCRI n° 70
- Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931
- Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88
- Oshawa Flying Club* (1981), 42 di 306; et [1981] 2 Can LRBR 95 (CCRT n° 293)
- Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017
- Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544)
- Société Radio-Canada*, [2004] CCRI n° 265; et 115 CLRBR (2d) 182
- Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839)
- Servall Transport Limited et autre* (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908)
- TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305
- Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113
- Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129



---

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

*Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046

**STATUTES CITED**

*Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, s. 44

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16.1; 18; 94(1)a, 94(3); 97(2); 98(4)

*Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2002] CCIR n° 159

*Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046

**LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16.1; 18; 94(1)a, 94(3); 97(2); 98(4)

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