

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Bell Canada,
applicant,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union
of Canada,
respondent.

CITED AS: Bell Canada

Board File: 23512-C

Decision no. 311
March 3, 2005

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

Reconsideration - Unfair labour practice - Bargaining rights - Voluntary Separation Program (VSP) - Natural justice - Practice and procedure - Privative clause - The employer filed an application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Code* - The original panel concluded that the employer's conduct in offering a VSP to individual employees without the consent of the union constituted interference with the union's representation of its members, contrary to section 94(1)(a) of the *Code* - It also concluded that the VSP did represent a term and condition of employment - The employer submits that the Board's decision in *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161, is in conflict with the decision under reconsideration - It also submits that the original panel breached the principles of natural justice when it considered arbitral awards and one in particular which was issued after the argument had been completed - The employer submits that the original panel did not consider the history and past practice of the parties in deciding whether it had interfered with the union's representation rights - Section 22 of the *Code* establishes that decisions of the Board are final - The grounds for reconsideration of a decision of the Board are limited to the ones found under section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* - Reconsideration is not to be confused with an appeal - A reconsideration panel cannot substitute its own assessment of the facts already before the original panel - The reconsideration panel concludes that the full

Motifs de décision

Bell Canada,
requérante,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier,
intimé.

CITÉ: Bell Canada

Dossier du Conseil: 23512-C

Décision n° 311
le 3 mars 2005

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

Réexamen - Pratique déloyale de travail - Droits de négociation - Programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE) - Justice naturelle - Pratique et procédure - Clause privative - L'employeur a présenté une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* - Le banc initial a conclu qu'en offrant un PCVE aux employés sans l'accord du syndicat, l'employeur s'est ingéré dans la représentation des membres de l'unité par le syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* - Il a également conclu que le PCVE constituait effectivement une condition d'emploi - L'employeur fait valoir que la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161, va dans le sens contraire de la décision à l'étude - Il soutient en outre que le banc initial a enfreint les principes de justice naturelle en prenant en considération des décisions arbitrales, notamment une qui a été rendue après la présentation des plaidoiries - L'employeur fait valoir que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique de la relation entre les parties ni de leur pratique antérieure pour décider si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du syndicat - L'article 22 du *Code* établit que les décisions du Conseil sont définitives - Les moyens qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen d'une décision sont restreints à ceux prévus à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* - Il ne faut pas confondre un réexamen et un appel - Un banc de révision ne peut substituer sa propre appréciation des

consideration of the jurisprudence undertaken by the original panel does not suggest a failure by the panel to comply with the principles of natural justice due to a failure to fully consider the employer's case, because the essential issues considered by the panel had already been adequately argued and presented by the employer and because the additional authority considered by the panel, which had not been fully responded to by the employer, was favorable to the employer - Furthermore, the original panel, because its jurisdiction is founded upon the words of the statute and not upon the terms of the collective agreement, properly considered the arbitral awards and concluded, given the applicable statutory provisions, that it was not bound by their conclusions - The past practices of the parties must receive consideration, but such consideration must take account of any specific indication that, notwithstanding past practices, there is a desire to address anew the previous status quo or to reconsider the agreement which previous practices reflected - The determination of whether an employer has interfered with a union's representation rights is made according to the circumstances and the context of each matter - The requirement to negotiate a VSP package with the bargaining agent does not imply that such packages will no longer be offered, but rather that they must be jointly agreed upon - The reconsideration panel finds no ground upon which to alter the decision under review as it responds to the facts and circumstances that were before the original panel and, accordingly, is correct in law and policy - The application for reconsideration is dismissed.

A reconsideration panel of the Board composed of Mr. J. Paul Lordon, Chairperson (former), Ms. Michele A. Pineau and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons, reconsidered the decision in *Bell Canada*, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter.

faits ayant déjà été appréciés par le banc initial - Le banc de révision conclut qu'on ne saurait prétendre que le banc initial, dans son analyse complète de la jurisprudence, a omis de respecter les principes de justice naturelle en n'effectuant pas un examen complet de la preuve de l'employeur; il souligne à cet égard que les questions essentielles dont le banc initial a tenu compte avaient déjà été plaidées et présentées comme il se devait par l'employeur et que la jurisprudence qu'il a examinée, à laquelle l'employeur n'avait pas entièrement répondu, était favorable à l'employeur - De plus, étant donné qu'il tire sa compétence du libellé de la loi et non des modalités de la convention collective, le banc initial s'est dûment penché sur les décisions arbitrales et a conclu, compte tenu des dispositions législatives applicables, qu'il n'était pas lié par leurs conclusions - Les pratiques antérieures des parties doivent être prises en considération, mais en tenant compte de toute indication particulière que, indépendamment de ces pratiques, il existe une volonté de remettre en cause le statu quo ou de réexaminer l'entente dont se faisaient l'écho les pratiques antérieures - Pour déterminer si un employeur s'est ingéré dans les droits de représentation d'un syndicat, le Conseil tiendra compte des circonstances et du contexte de chaque affaire - L'obligation de négocier un PCVE avec l'agent négociateur ne signe pas la fin de tels programmes; il faut plutôt en déduire qu'ils doivent faire l'objet d'une entente conjointe - Le banc de révision estime qu'il n'existe pas de motif de modifier la décision faisant l'objet du réexamen, car elle concorde avec les faits et les circonstances présentés au banc initial et est, par conséquent, conforme au droit et aux principes établis - La demande de réexamen est rejetée.

Un banc de révision du Conseil composé de M^e J. Paul Lordon, Président (ancien), et de M^{es} Michele A. Pineau et Edmund E. Tobin, Vice-présidents, a réexaminé la décision rendue dans *Bell Canada*, [2003] CCRI n^o 212; et 89 CLRBR (2d) 72.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire.

Counsel of Record

Mr. Douglas G. Gilbert, for Bell Canada;
Mr. Micheil M. Russell, for the Communications,
Energy and Paperworkers Union of Canada.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul
Lordon, Q.C., Chairperson (former).

I - Issues for Reconsideration

[1] Bell Canada (Bell or the employer) filed an application on February 12, 2003, pursuant to section 18 of the *Code*, for reconsideration of the decision *Bell Canada, supra*. In *Bell Canada, supra*, the original panel concluded that Bell's conduct in offering a voluntary separation program (VSP) to individual employees without the consent of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) constituted interference with CEP's representation of its members, contrary to section 94(1)(a) of the *Code*. The employer alleges that, in rendering the decision, the original panel made serious errors of law and policy and failed to respect the principles of natural justice.

II - Facts and Background

[2] The reasons under reconsideration concern the craft and services bargaining unit at Bell comprising those who are commonly referred to as "technicians" or "technical employees." The existing collective agreement for this unit was entered into on May 18, 1999, and was due to expire on November 30, 2003.

[3] To place the issues raised by the employer in the present reconsideration application in context, it is useful to review the initial complaint filed by CEP and the decision of the original panel. As mentioned by the original panel, the central facts of this case were not in dispute. However, the parties differed in their analysis of the facts as well as in the conclusion they wished the Board to draw from these facts. The reasons for decision under reconsideration followed the Board's reasons for decision and interim order issued on April 3, 2001, in *Bell Canada*, [2001] CIRB no. 116. At that time, the Board granted a request for an interim order, filed by CEP under section 19.1 of the *Code*, to prohibit Bell from unilaterally implementing the then

Procureurs inscrits au dossier

M^e Douglas G. Gilbert, pour Bell Canada;
M^e Micheil M. Russell, pour le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par
M^e J. Paul Lordon, c.r., Président (ancien).

I - Questions à réexaminer

[1] Bell Canada (Bell ou l'employeur) a présenté une demande, le 12 février 2003, en vertu de l'article 18 du *Code*, en vue du réexamen de la décision *Bell Canada, précitée*. Dans cette décision, le banc initial a conclu qu'en offrant un programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE) aux employés sans l'accord du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat), Bell s'est ingérée dans la représentation des membres de l'unité par le SCEP, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. L'employeur soutient que le banc initial a commis de graves erreurs de droit et de principe et a omis de respecter les principes de justice naturelle en rendant sa décision.

II - Exposé des faits et contexte

[2] Les motifs de décision visés par la demande de réexamen concernent l'unité de négociation des gens de métier et des préposés au service chez Bell, qui regroupe les employés qu'on appelle couramment les «techniciens» ou «employés des services techniques». La convention collective actuelle de cette unité a été conclue le 18 mai 1999 et arrivait à échéance le 30 novembre 2003.

[3] Pour situer dans leur contexte les questions soulevées par l'employeur en l'espèce, il convient d'examiner la plainte initiale du SCEP et la décision du banc initial. Comme l'a indiqué le banc initial, les faits essentiels de l'affaire n'étaient pas contestés. Les parties divergeaient toutefois de vue quant à l'analyse des faits et à la conclusion qu'ils souhaitaient voir le Conseil en tirer. Les motifs de décision faisant l'objet du présent réexamen ont suivi les motifs de décision du Conseil et l'ordonnance provisoire rendus le 3 avril 2001 dans *Bell Canada*, [2001] CCRI n° 116. Dans cette décision, le Conseil avait accueilli une demande d'ordonnance provisoire présentée par le SCEP en vertu de l'article 19.1 du *Code* en vue d'empêcher Bell

proposed VSP until such time as the Board ruled on the merits of CEP's complaint.

[4] The events giving rise to CEP's complaint arose at a meeting between Bell and CEP on February 27, 2001. At this meeting, Bell declared that there was a surplus of between 100 and 120 technicians in its Ontario provincial district. Bell also advised that it intended to offer a severance package to selected employees at specific locations within the surplus district up to April 13, 2001. Bell's separation package or VSP included pension plan enhancements, salary continuance, termination allowance, extended benefit plan coverage, and paid leave of absence prior to pension. The specific components and financial amounts of each severance package depended on the individual employee's age and years of service.

[5] The original panel summarized the events leading up to CEP's complaint as follows:

[11] At the February 27th meeting, the union raised its concerns about the use of outside contractors and its resulting impact on the integrity of the bargaining unit, drawing Bell's attention to various provisions of the collective agreement. From the union's perspective, the increase in the use of outside contractors was directly related to Bell's claimed surplus. CEP also took the position it had the right to negotiate the terms and conditions of the separation program. Bell made it clear that, while the implementation rules (e.g. the timing, targeting, order of selection, etc.) were open for discussion, the conditions for eligibility and payments were not negotiable. Additionally, Bell took the position that the "Force Adjustment" procedures under article 11 of the collective agreement would not take precedence over the VSP offer and would only come into play in the event involuntary staff reductions were necessary.

[12] Aside from invoking notice and consultative requirements on the employer, article 11 contemplates the parties negotiating a plan of force adjustment where 50 or more regular employees may be subject to lay-off. Article 11 further provides employees with bumping rights based on their seniority and protects regular employees from lay-off in cases where bargaining unit work has been contracted out. Prior to laying off regular employees, Bell is required to release outside contractors and terminate term and temporary employees' employment. Laid-off employees are entitled to maintain the 30-day coverage at no cost in various group benefit plans (comprehensive medical, vision care and dental) and receive lay-off allowances to supplement employment insurance

d'introduire unilatéralement le PCVE proposé à l'époque, jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur le bien-fondé de la plainte du SCEP.

[4] Les événements ayant donné lieu à la plainte du SCEP sont survenus lors d'une réunion tenue entre Bell et le SCEP le 27 février 2001. Bell avait alors déclaré qu'il y avait de 100 à 120 techniciens excédentaires dans le district provincial de l'Ontario et qu'elle comptait offrir un programme d'indemnité de cessation d'emploi à des employés choisis travaillant dans certains endroits de la région touchée par l'excédent, et ce, jusqu'au 13 avril 2001. Le programme de cessation d'emploi de Bell ou PCVE prévoyait notamment la bonification du régime de retraite, le maintien du salaire, une indemnité de cessation d'emploi, une protection prolongée aux termes du régime d'avantages sociaux et un congé payé avant la retraite. Les éléments particuliers et les sommes d'argent en cause dans chaque programme de cessation d'emploi étaient fonction de l'âge et du nombre d'années de service de chaque employé.

[5] Le banc initial a résumé les événements ayant donné lieu à la plainte du SCEP de la façon suivante:

[11] Lors de la rencontre du 27 février, le syndicat a formulé des réserves au sujet du recours à des entrepreneurs de l'extérieur et de l'incidence de cette mesure sur l'intégrité de l'unité de négociation, tout en insistant sur les diverses dispositions de la convention collective. De l'avis du syndicat, le recours accru à des entrepreneurs de l'extérieur était directement lié au nombre d'employés excédentaires que Bell prétendait avoir. Le SCEP a fait valoir également qu'il avait le droit de négocier les modalités du programme d'indemnité de cessation d'emploi. Bell a expliqué clairement que, si les règles de mise en application (p. ex. le calendrier de mise en oeuvre, le choix des employés et l'ordre de sélection des employés, etc.) pouvaient faire l'objet de discussions, les conditions d'admissibilité et les paiements n'étaient pas négociables. En outre, Bell a fait valoir que les modalités relatives au réaménagement des effectifs prévues à l'article 11 de la convention collective n'auraient pas préséance sur l'offre du PCVE et qu'elles ne s'appliqueraient que dans le cas où des réductions forcées des effectifs s'imposaient.

[12] En dehors du fait qu'il prévoit l'obligation pour l'employeur de donner un avis et de consulter le syndicat, l'article 11 envisage la situation où les parties négocient un programme de réaménagement des effectifs dans le cadre duquel 50 employés permanents ou plus sont susceptibles d'être mis à pied. L'article 11 accorde également aux employés un droit de supplantation qui est fondé sur leur ancienneté et met les employés permanents à l'abri d'une mise à pied dans les cas où le travail de l'unité de négociation est donné en sous-traitance. Donc, avant de mettre des employés permanents à pied, Bell doit libérer les entrepreneurs de l'extérieur et mettre fin à l'emploi des employés nommés pour une période déterminée et des employés temporaires. Les employés mis à

benefits. According to Bell, it has not declared a surplus for the purposes of the Force Adjustment provisions (article 11) of the collective agreement in the past 15 years.

(Bell Canada (212), supra, pages 6-7; and 76)

[6] On March 7, 2001, CEP filed an unfair labour practice complaint with the Board. The complaint alleged that Bell's unilateral implementation of the VSP for selected employees over the objections of the union interfered with the union's representation of employees in contravention of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code*. At the hearings held on August 23 and 24 and November 16, 2001, in Toronto, on this matter, the original panel heard two witnesses: a CEP national representative and Bell's former Vice-President of Industrial Relations. In addition to the oral evidence presented, the original panel also received extensive documentary evidence on the various termination incentives Bell offered over the past ten years or more, the negotiations between the parties during the rounds of collective bargaining since 1990, and arbitral awards relating to the subject matter considered by the panel.

[7] In its analysis and decision, the original panel emphasized the principle of the exclusivity of a union's bargaining rights. It also referred to a recent decision of the Supreme Court of Canada, reiterating the prohibition against direct bargaining between employers and unionized employees. It mentioned that the question of whether matters such as VSPs must be negotiated with a union rather than between employer and employees is not a straightforward one. It considered decisions from other jurisdictions dealing with individual contracts between employers and unionized employees while a collective agreement was in effect on the basis of the "residual management rights" theory. It also analyzed the rationale explained in different decisions and awards behind allowing individual contracts outside the collective agreement as well as the conditions in which such agreements could be valid.

[8] The original panel gave considerable thought to determining whether Bell's VSP represented "a term and condition" of employment in relation to the union's

pied bénéficiant sans frais pendant 30 jours des divers régimes d'avantages sociaux collectifs (soins de santé complets, soins de la vue et soins dentaires) et ont droit à une indemnité de mise à pied qui s'ajoute aux prestations d'assurance-emploi. Bell assure qu'elle n'a fait aucune déclaration d'excédentaire aux fins des dispositions relatives au réaménagement des effectifs (article 11) de la convention collective au cours des 15 dernières années.

(Bell Canada (212), précitée, pages 6-7; et 76)

[6] Le 7 mars 2001, le SCEP a présenté une plainte de pratique déloyale de travail au Conseil dans laquelle il alléguait qu'en mettant en application unilatéralement le PCVE à l'égard d'employés choisis, malgré ses objections, Bell était intervenue dans la représentation des employés par le syndicat, en violation des alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code*. Aux audiences qui ont été tenues relativement à cette plainte les 23 et 24 août et le 16 novembre 2001 à Toronto, le banc initial a entendu deux témoins, soit une représentante nationale du SCEP et l'ancien vice-président des relations du travail de Bell. Outre les témoignages, le banc initial a également reçu une preuve documentaire volumineuse sur l'historique des divers programmes d'encouragement à la cessation d'emploi offerts par Bell au cours des dix dernières années au moins, sur les négociations entre les parties durant les rondes de négociation collective depuis 1990 et sur les décisions arbitrales relatives à la question dont le banc était saisi.

[7] Dans son analyse et sa décision, le banc initial a mis l'accent sur le principe de l'exclusivité des droits de négociation d'un syndicat. Il a aussi fait référence à une décision récente de la Cour suprême du Canada, qui réitère l'interdiction faite aux employeurs de négocier directement avec les employés syndiqués. Il a indiqué qu'il n'est pas facile de déterminer si des mesures comme l'offre d'un PCVE doivent être négociées avec le syndicat plutôt qu'entre l'employeur et les employés. Il a examiné des décisions d'autres tribunaux portant sur des ententes individuelles conclues entre des employeurs et des employés syndiqués pendant la durée d'une convention collective en s'appuyant sur la théorie des «droits résiduels de la direction». Il a analysé également les principes appliqués dans différentes décisions et sentences arbitrales pour justifier la conclusion d'ententes individuelles exclues de la portée de la convention collective ainsi que les circonstances dans lesquelles ces ententes pourraient être jugées valides.

[8] Le banc initial s'est demandé, dans le cadre d'une analyse en profondeur, si le PCVE de Bell constituait «une condition d'emploi» liée au droit exclusif du

exclusive representation rights to negotiate terms and conditions of employment for employees included in the bargaining unit. It concluded that Bell's VSP did represent a term and condition of employment and added the following detailed reasons:

[115] The Board is cognizant that the phrase "terms and conditions of employment" can apply to virtually every aspect of the employment relationship. The Board does not seek to relieve unions of the obligation to bargain diligently with employers by giving them the opportunity to revisit untouched issues throughout the term of the collective agreement. As a party to the collective agreement, the employer is entitled to some stability in the bargaining relationship. The prohibition at section 88.1 of the *Code* against job action during the term of an agreement supports this stability, which is consistent with the purpose of the *Code* in fostering and maintaining sound labour relations.

[116] The "terms and conditions" test must therefore be considered more directly in line with the purposes of the *Code*, in order to properly address the alleged interference. The Board believes the broader reasoning set out in the *Saskatoon City Police Association v. Saskatoon Board of Police Commissioners*; and *Salvation Army Grace Hospital and U.N.A., supra*, decisions is consistent with the objectives of the *Code*. We note, for example, that the ALRB stated in its reasons that the voluntary severance package offered was "demonstrably bargainable." The "bargainable" nature of the terms and conditions of employment is, in our opinion, essential to a ruling that Bell interfered with the union's exclusive right to represent the employees in the bargaining unit. **We are satisfied that Bell's VSP represents a term and condition of employment, is contractual in nature and is demonstrably bargainable in that its conditions for eligibility, its monetary amount, its selection process are all potentially negotiable features of this type of incentive plan.**

...

[118] To determine whether Bell's impugned conduct amounts to interference with the union's representation rights, the key question to be answered is whether the VSP constitutes terms and conditions of employment which affects those negotiated and spelled out in the relevant collective agreement. Other considerations may apply when parties are in the midst of collective bargaining or engaging in a strike or lockout (see, for example, *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U., Local 691 (No. IR-047-95 (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.B.))*).

(*Bell Canada (212)*, *supra*, pages 44-45; and 109-110; emphasis added)

[9] With respect to the issue of residual management rights, the original panel concluded that while management's rights may allow the unilateral

syndicat de négocier des conditions d'emploi pour les employés de l'unité de négociation. Il a conclu que le PCVE constituait effectivement une condition d'emploi, puis exposé ses motifs en détail:

[115] Le Conseil est conscient du fait que l'expression «conditions d'emploi» peut s'appliquer à tous les aspects ou presque de la relation de travail. Le Conseil ne cherche pas à libérer les syndicats de leur obligation de négocier avec diligence avec les employeurs en leur donnant l'occasion de revenir sur des questions laissées intactes tout au long de la durée de la convention collective. En tant que partie à la convention collective, l'employeur a droit à une certaine stabilité dans la relation de négociation. L'interdiction de grève ou de lock-out pendant la durée d'une convention collective, prévue à l'article 88.1 du *Code*, vient soutenir cette stabilité nécessaire, qui va dans le même sens que l'objectif du *Code* consistant à favoriser et à maintenir des relations du travail saines.

[116] Pour traiter comme il se doit de l'allégation relative à une intervention, il faut par conséquent examiner le critère des «conditions» plus directement en accord avec les objectifs du *Code*. Le Conseil estime que le raisonnement plus général exposé dans *Saskatoon City Police Association v. Saskatoon Board of Police Commissioners*; et *Salvation Army Grace Hospital and U.N.A.*, précitées, concorde avec les objectifs du *Code*. Nous remarquons, par exemple, que la commission des relations de travail de l'Alberta a déclaré dans ses motifs que le programme de cessation volontaire d'emploi offert était «manifestement négociable». La nature «négociable» des conditions d'emploi est à notre avis essentielle à une décision que Bell soit intervenue dans le droit exclusif du syndicat de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation. **Nous sommes convaincus que le PCVE de Bell constitue une condition d'emploi, qu'il est de nature contractuelle et qu'il est manifestement négociable en ce que les conditions d'admissibilité, les montants en cause et le processus de sélection auquel il est assujéti sont tous des éléments potentiellement négociables de ce genre de programme d'encouragement.**

...

[118] Pour déterminer si le comportement contesté de Bell équivaut à une intervention dans les droits de représentation du syndicat, la question principale à trancher est celle de savoir si le PCVE constitue une condition d'emploi qui touche des questions qui ont été négociées et qui sont énoncées dans la convention collective applicable. D'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte lorsque les parties en sont à l'étape des négociations collectives ou qu'elles déclenchent une grève ou un lock-out (voir, par exemple, *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U., Local 691 (No. IR-047-95 (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.-B.))*).

(*Bell Canada (212)*, précitée, pages 44-45; et 109-110; c'est nous qui soulignons)

[9] En ce qui concerne la question des droits résiduels de la direction, le banc initial a conclu que bien que ces droits permettent à la direction d'imposer

imposition of some employment conditions not negotiated and included in the collective agreement, matters that directly and substantially affect the terms and conditions of employment as set out in the collective agreement or bypass those conditions or alter the legal framework of the relationship between the employees and the employer to a significant degree must be negotiated with or otherwise approved by the bargaining agent. After having considered the force adjustment provisions in the collective agreement applicable to the parties, the panel concluded as follows:

[124] In the situation where Bell offers a VSP to induce employee terminations, it bypasses all of these collective agreement procedures and entitlements, which reflect a sophisticated and delicate balancing of the rights of employees both vis-à-vis the employer and other employees. ...

...

[126] In the past, CEP did not object to such a plan either because there was an express agreement between the parties at the time permitting such plans to be offered, or because CEP agreed the plan was an appropriate way to reduce the workforce in the circumstances prevailing at the time. By contrast, CEP clearly indicated its objection to the present VSP prior to its implementation. ...

(*Bell Canada (212)*, *supra*, pages 47-48; and 112-113)

III - Parties' Submissions

A - Bell

[10] Bell submits that the Board's decision in *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161, is in conflict with the decision under reconsideration. It is suggested that in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the Board concluded that the selected retirement program (SRP) at issue was not a term or condition of employment normally subject to collective bargaining, and that the employer's unilateral introduction of such a program did not violate sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*.

[11] Bell suggests that this decision was widely read in the labour relations community as the Board's authoritative analysis of the issue. The employer also suggests that, in the decision under reconsideration, the original panel failed to adequately distinguish or dispose of the rationale in the *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, case, which was based on the history and past practice of the parties. According to Bell's submissions,

unilatéralement certaines conditions d'emploi non négociées dans la convention collective, les questions qui ont une incidence directe et considérable sur les conditions d'emploi prévues par la convention collective ou en font abstraction ou encore qui modifient nettement le cadre juridique de la relation entre les employés et l'employeur doivent être négociées avec l'agent négociateur ou par ailleurs approuvées par celui-ci. Après avoir examiné les dispositions relatives au réaménagement des effectifs prévues dans la convention collective liant les parties, le banc a conclu ce qui suit:

[124] Lorsqu'elle offre un PCVE aux employés pour les inciter à quitter leur emploi, Bell contourne toutes ces procédures et tous ces droits, qui sont prévus à la convention collective et qui sont le résultat d'un équilibre précaire et complexe entre les droits de l'employé vis-à-vis de l'employeur et des autres employés...

...

[126] Par le passé, le SCEP ne s'est pas opposé à un tel programme soit parce qu'à l'époque il y avait entre les parties entente expresse permettant que de tels programmes soient offerts, soit parce que le SCEP avait convenu que le programme était la solution indiquée pour réduire les effectifs dans les circonstances qui existaient alors. Pour ce qui est de l'actuel PCVE, le SCEP s'y est, au contraire, clairement opposé avant la mise en oeuvre de celui-ci...

(*Bell Canada (212)*, précitée, pages 47-48; et 112-113)

III - Observations des parties

A - Bell

[10] Bell fait valoir que la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161, va dans le sens contraire de la décision à l'étude. Elle affirme que dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil a conclu que le programme de retraite volontaire (PRV) en question ne constituait pas une condition d'emploi généralement négociable et que l'introduction unilatérale par l'employeur d'un tel programme ne contrevenait pas aux alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*.

[11] Bell indique que cette décision est largement considérée par la communauté des relations du travail comme un précédent du Conseil en la matière. Elle ajoute que dans la décision faisant l'objet du réexamen, le banc initial a omis d'écartier ou d'examiner comme il se devait les critères établis dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, lesquels étaient fondés sur l'historique de la relation entre les parties et leur pratique antérieure. À

the original panel, in the decision under reconsideration, rather dismissed past practice as largely irrelevant. Bell suggests that the two decisions are conflicting and leave the Board's jurisprudence in an untenable state of conflict.

[12] The decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, was issued since the conclusion of the hearing in the matter under review, but before the original panel rendered its decision. Bell submits that the panel did not invite the parties' submissions on the applicability of the reasoning contained in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*. It also submits that in addition to *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the original panel also considered the arbitral award in *Toronto Hydro and C.U.P.E. Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.), which was issued after argument had been completed, but before the decision under reconsideration was rendered. This, Bell submits, constitutes a breach of natural justice.

[13] In its submissions, Bell also argues that the original panel did not consider the history and past practice of the parties in deciding whether the employer had interfered with CEP's representation rights. It alleges that this history features CEP's long-standing recognition of voluntary separation plans. It suggests that it did not argue that CEP was estopped by its past conduct from making the complaint, but it rather argued that the context of the relationship must inform the analysis of whether the implementation of the VSP in 2001 constituted interference with the union's representation rights.

[14] With respect to article 11 of the collective agreement related to force adjustment, Bell suggests that the evidence demonstrated that this provision only applies in circumstances where the employer decides to proceed with an involuntary workforce reduction, which, it submits, was not contemplated in that case. Bell mentions that this force adjustment procedure has been in place for at least 15 years. During this time, previous VSP programs were introduced, without objection by the union. Bell therefore suggests that, in considering the force adjustment procedure negotiated by the parties, the original panel ignored the history and practice of these parties.

[15] In its submissions, Bell also argues that the original panel failed to consider the history and past practice of the parties in deciding whether the employer

son point de vue, le banc initial, dans la décision à l'étude, a plutôt estimé que la pratique antérieure était essentiellement sans importance. Bell affirme que les deux décisions sont contradictoires et qu'elles laissent la jurisprudence du Conseil dans un état intolérable de contradiction.

[12] La décision *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a été rendue après la clôture de l'audience dans l'affaire à l'étude, mais avant que le banc initial ne rende sa décision. Bell observe que le banc n'a pas invité les parties à présenter leurs observations sur l'applicabilité des critères énoncés dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée. Elle prétend en outre qu'en plus de l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial a tenu compte de la décision arbitrale dans *Toronto Hydro and C.U.P.E., Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.), rendue après la présentation des plaidoiries des parties, mais avant le prononcé de la décision faisant l'objet du réexamen. Il s'agit, au dire de Bell, d'un manquement à un principe de justice naturelle.

[13] Dans ses observations, Bell fait également valoir que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique de la relation entre les parties ni de leur pratique antérieure pour décider si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du SCEP. Elle prétend que cet historique met en relief l'acceptation de longue date des programmes de cessation volontaire d'emploi par le SCEP. Elle soutient qu'elle n'a pas plaidé que la conduite antérieure du SCEP lui interdisait de déposer la plainte, mais plutôt que le contexte de la relation doit aider à examiner si la mise en oeuvre du PCVE en 2001 constituait de l'ingérence dans les droits de représentation du syndicat.

[14] En ce qui concerne l'article 11 de la convention collective portant sur le réaménagement des effectifs, Bell indique que la preuve a révélé que cette disposition s'appliquait seulement à une réduction involontaire des effectifs, une mesure qui n'était pas envisagée en l'espèce. Elle mentionne que cette procédure de réaménagement des effectifs existe depuis au moins 15 ans et qu'au cours de cette période, divers PCVE ont été introduits, sans que le syndicat ne s'y oppose. Selon Bell, le banc initial a examiné la procédure de réaménagement des effectifs négociée par les parties sans tenir compte de l'historique de la relation et de la pratique antérieure de ces dernières.

[15] Dans ses observations, Bell prétend aussi que le banc initial a omis de tenir compte de l'historique de la relation entre les parties et de leur pratique antérieure

had interfered with CEP's representation rights. It alleges that this history features CEP's long-standing recognition of voluntary separation.

[16] Bell also alleges that the original panel misapplied some arbitral awards it relied upon. Bell acknowledges that the Board's jurisdiction under section 94(1)(a) of the *Code* is different from that of an arbitrator interpreting a collective agreement. However, Bell alleges that in reaching its decision, the original panel explicitly dealt with the scope of terms and conditions in the collective agreement and their relationship to the VSP, the issue that was before the arbitrators in these cases. Therefore, it suggests that the panel should not have decided against the relevance of these arbitral awards.

[17] Finally, Bell raises concerns on the impact of the original panel's decision on industrial relations practices. It submits that VSPs are programs that have become a recurring feature in many workplaces across Canada and that, in many cases, unions and employees alike have welcomed the extension of such programs. It suggests that the application of the decision under review could potentially put an end to an employer-initiated voluntary separation program without regard to the history or context of the initiative. It alleges that there is no case prior to that of the *Bell Canada (212)*, *supra*, decision in which an employer-initiated voluntary separation program has been found to be unlawful *per se* and that the consequences of the decision are significant for all of the labour market parties across Canada.

B - CEP

[18] CEP has a different view on these issues. CEP submits that Bell cannot enter into binding contractual arrangements with certain hand-picked employees over its express objection. It suggests that these individual contacts purported to provide selected individuals with superior terms and conditions of cessation of employment to those of other employees in the bargaining unit. According to its submissions, the uncontradicted evidence before the Board confirms that the prior initiatives were generally the subject matter of discussion with Bell and thus received the support of CEP. CEP suggests that the true motive of Bell was an effort to avoid the application of article 11 of the

pour déterminer si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du SCEP. Elle soutient que cet historique met en relief l'acceptation de longue date des programmes de cessation volontaire d'emploi par le SCEP.

[16] Bell fait également valoir que le banc initial a mal appliqué une partie des décisions arbitrales sur lesquelles il s'est appuyé. Elle reconnaît que la compétence du Conseil en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code* diffère de celle d'un arbitre qui interprète une convention collective. N'empêche que pour en arriver à sa décision, le banc initial a explicitement analysé la portée des conditions d'emploi prévues par la convention collective et leur lien avec le PCVE, soit la question que les arbitres étaient appelés à trancher dans ces affaires. Elle soutient donc que le banc n'aurait pas dû conclure à la non-pertinence de ces décisions arbitrales.

[17] Enfin, Bell se dit inquiète de l'incidence de la décision du banc initial sur les pratiques en matière de relations du travail. Elle prétend que les PCVE sont devenus des programmes récurrents dans de nombreux lieux de travail au Canada et que, dans bien des cas, tant les syndicats que les employés se réjouissent de leur prolongation. Elle indique que l'application de la décision à l'étude pourrait mettre fin aux PCVE offerts volontairement par un employeur, sans égard à l'historique ou au contexte de l'initiative. Bell soutient que la décision *Bell Canada (212)*, précitée, est la première affaire où un PCVE offert volontairement par l'employeur a été jugé illégal en soi et que la décision est lourde de conséquences pour toutes les parties syndicales et patronales au Canada.

B - LE SCEP

[18] Le SCEP a un point de vue différent sur ces questions. Il affirme que Bell ne peut pas conclure d'ententes contractuelles définitives avec des employés triés sur le volet sans tenir compte de l'opposition du syndicat. Il estime que ces ententes individuelles avaient pour but de faire bénéficier certains employés de conditions de cessation d'emploi supérieures à celles offertes aux autres employés de l'unité de négociation. À son point de vue, la preuve non contredite dont dispose le Conseil confirme que les initiatives antérieures ont généralement fait l'objet de discussions avec Bell et ont ainsi reçu l'appui du SCEP. Le syndicat allègue que le véritable objectif de Bell était de se

collective agreement and to circumvent the contractual obligations which that article placed upon Bell.

[19] CEP suggests that the evidence before the original panel clearly established that the 1999 round of bargaining was a clear and unambiguous signal that CEP was not prepared to continue with the status quo and would insist on bargaining the terms and conditions of future early retirement incentive packages.

[20] With respect to the comparability and applicability of the decision of the Board in *Aliant Telecom Inc.*, *supra* (see paragraph 10), argued by Bell to be in conflict, CEP submits that in that case, the collective agreements between the parties had expired, a statutory freeze was in place and the parties were bargaining for a new collective agreement during the period when it was alleged that the employer unilaterally introduced the program at issue. CEP suggests that the panel of the Board in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, conducted a detailed analysis of the evidence before it with a view to the application of section 50(b) of the *Code* and it considered whether the program in question there, named a Selected Retirement Program (SRP), was a term or condition of employment, or a right or privilege for employees. CEP suggests that the Board determined that it had to make its decisions in the context of the facts as presented. CEP argues that, in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the Board was swayed by the evidence before it that the union had failed to indicate any specific proposal in the then current round of collective bargaining that dealt with early retirement incentive plans whether VSPs or SRPs. CEP alleges that in the decision now under reconsideration, the evidence with respect to the parties' history and dealings was entirely different, that the present VSP was introduced during the currency of the collective agreement in and around March 2002 over the objections of the union and after the union had specifically told the employer that it wanted to negotiate the terms and conditions of the VSP. CEP alleges that it is therefore difficult to see how Bell can argue that the panel in the matter under review failed to adequately distinguish or dispose of the rationale in the *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, decision. It

soustraire à l'application de l'article 11 de la convention collective et de contourner les obligations contractuelles que lui imposait cette disposition.

[19] Le SCEP soutient que la preuve présentée au banc initial établissait clairement que la ronde de négociations de 1999 signalait de manière claire et non équivoque que le SCEP n'était pas disposé à maintenir le statu quo et qu'il insisterait pour négocier les modalités de futurs programmes d'encouragement à la retraite anticipée.

[20] En ce qui concerne la comparabilité et l'applicabilité de la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée (voir le paragraphe 10), qualifiée d'incohérente par Bell, le SCEP fait valoir que, dans cette affaire, les conventions collectives conclues entre les parties étaient arrivées à échéance, qu'un gel prévu par la loi était en vigueur et que les parties avaient entamé des négociations en vue du renouvellement de la convention collective durant la période où l'employeur aurait introduit unilatéralement le programme en question. Le SCEP est d'avis que, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc du Conseil a effectué une analyse détaillée de la preuve qui lui a été présentée eu égard à l'application de l'alinéa 50b) du *Code* et s'est demandé si le programme en cause à l'époque, en l'occurrence le Programme de retraite volontaire (PRV), constituait une condition d'emploi, un droit ou un avantage dont bénéficiaient les employés. Le SCEP indique que le Conseil a établi qu'il devait prendre ses décisions en tenant compte des faits présentés. Il soutient que, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil s'est laissé influencer par la preuve selon laquelle le syndicat avait omis de présenter, durant la ronde de négociations en cours à l'époque, une proposition précise concernant les régimes d'encouragement à la retraite anticipée, qu'il s'agisse de PCVE ou de PRV. Le SCEP allègue que dans la décision faisant l'objet du réexamen, la preuve relative à l'historique de la relation entre les parties et à leurs négociations collectives était tout à fait différente, que le PCVE actuel a été introduit alors que la convention collective était en vigueur, aux environs de mars 2002, en dépit de l'opposition du syndicat et après qu'il eut expressément indiqué à l'employeur

submits that the cases were simply two cases decided on their particular and different facts.

[21] Regarding Bell's submissions that the original panel failed to respect the principles of natural justice because it did not invite the parties' submissions on the applicability of the *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, decision to the case under review, CEP submits that not only are the matters dissimilar, but the principles of natural justice do not preclude an adjudicator from relying on a decision not argued at a hearing. It refers to the decisions in *Borghi v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (F.C.A.); and *Edwards, A Unit of General Signal*, [1996] OLRB Rep. July/August 632 on this matter. It suggests that by citing the decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the original panel made clear to the parties that it was aware of that decision, that it had considered the fact situation in that case, and had determined that the decision was distinguishable from the facts before this panel of the Board.

[22] Regarding the original panel's alleged failure to apply the evidence of history and past practice, CEP submits that this argument does not establish any grounds upon which to reconsider the original decision. Contrary to Bell's assertion that the original panel failed to consider its evidence of history and past practice, CEP suggests that the panel under review considered all the evidence of the historic dealings between CEP and Bell and concluded that the employer negotiated directly with its employees in a manner that strikes at the very heart of CEP's status as exclusive bargaining agent.

[23] On the question of the arbitral awards, CEP submits that the original panel was correct in concluding that these awards do not fully address the matters at issue in the statutory context before the Board and do not affect its statutory jurisdiction to determine a violation of the *Code*.

qu'il désirait négocier les modalités du PCVE. Le SCEP soutient qu'il est donc difficile de voir comment Bell peut soutenir que le banc initial a omis d'écarter et d'examiner comme il se devait les critères établis dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée. Le syndicat estime qu'il s'agit tout simplement de deux affaires qui ont été tranchées en fonction de leurs faits particuliers et différents.

[21] En ce qui concerne les observations de Bell selon lesquelles le banc initial n'a pas respecté un principe de justice naturelle parce qu'il n'a pas invité les parties à présenter leurs observations sur l'applicabilité de la décision *Aliant Telecom Inc.*, précitée, à l'affaire à l'étude, le SCEP affirme que non seulement les affaires sont différentes, mais les principes de justice naturelle n'interdisent pas à un banc de s'appuyer sur une décision qui n'a pas été invoquée à l'audience. Il renvoie aux arrêts rendus dans *Borghi v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (C.A.F.) et *Edwards, A Unit of General Signal*, [1996] OLRB Rep. July/August 632 sur cette question. Il ajoute qu'en mentionnant la décision rendue dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial indique clairement aux parties qu'il est au courant de l'existence de cette décision, qu'il a examiné la situation de fait de cette affaire et qu'il a déterminé que les faits exposés dans cette décision étaient différents de ceux qui lui ont été présentés.

[22] En ce qui concerne la prétendue omission du banc initial d'appliquer la preuve relative à l'historique de la relation entre les parties et à leur pratique antérieure, le SCEP fait valoir que cet argument n'établit aucun moyen suffisant pour réexaminer la décision initiale. Contrairement à Bell, qui soutient que le banc initial n'a pas tenu compte de sa preuve relative à l'historique de la relation et à la pratique antérieure, le SCEP soutient que le banc initial a examiné toute la preuve relative à l'historique de la relation et des négociations entre le SCEP et Bell et conclu que l'employeur avait négocié directement avec ses employés et, partant, porté atteinte au statut du SCEP en tant qu'agent négociateur exclusif.

[23] Relativement à la question des décisions arbitrales, le SCEP fait valoir que le banc initial était fondé de conclure qu'elles ne règlent pas complètement les questions en litige dans le contexte des dispositions législatives que le Conseil est appelé à appliquer et qu'elles n'ont aucune incidence sur le pouvoir qui lui est reconnu par la loi de déterminer s'il y a eu violation du *Code*.

[24] Regarding the impact of the decision on industrial relations, CEP alleges that it is preposterous to infer that the decision under reconsideration will “put an end” to the practice of employers initiating voluntary separation programs. The impact will only be that in appropriate matters the alternatives to the collective agreement or to the legal framework and terms and conditions of employment must be considered by the employer together with the union.

IV - Analysis and Decision

[25] Section 22 of the *Code* establishes that decisions of the Board are final. The grounds for reconsideration of a decision of the Board are consequently limited. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) lists the circumstances under which such applications ordinarily shall be made to the Board as follows:

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.

[26] Section 44 of the *Regulations* is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in previous decisions (see *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). The current application for reconsideration has to be considered within this framework.

[24] En ce qui concerne l'incidence de la décision sur les relations du travail, le SCEP affirme qu'il est ridicule de conclure que la décision initiale mettra un terme aux programmes de cessation volontaire d'emploi instaurés par les employeurs. La seule incidence possible est que, lorsqu'il y a lieu, les solutions de rechange à la convention collective ou au cadre juridique et aux conditions d'emploi devront être examinées par l'employeur et par le syndicat.

IV - Analyse et décision

[25] L'article 22 du *Code* établit que les décisions du Conseil sont définitives. Par conséquent, les moyens qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen d'une décision sont limités. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dresse la liste des circonstances dans lesquelles de telles demandes devraient habituellement être présentées au Conseil:

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 d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[26] L'article 44 du *Règlement* n'établit pas de nouveaux principes de droit; il regroupe plutôt les principes sur lesquels le Conseil s'est fondé dans ses décisions antérieures (voir *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). Le Conseil doit tenir compte de ces paramètres pour statuer sur la présente demande de réexamen.

A - The Board's Decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*

[27] Bell alleges that the original panel's decision is in conflict with the Board's decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, issued since the conclusion of the hearing in the matter under review. The Board is not of a different view but would remark that decisions of the Board are not binding upon other panels of the Board. Generally, however, the Board seeks to be consistent in its interpretation of the intent and policy of the *Code*. While the decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, was based on its particular facts and context it has now been subject to reconsideration by the Board. In *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the Board had to deal with a complaint filed by the Council of Atlantic Telecommunications Unions (the Council), alleging that the employer violated sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. The Board had to consider if the employer had respected the statutory freeze embodied in section 50(b) of the *Code*. Section 50(b) aims at preventing negotiating parties from gaining an advantage at the bargaining table by changing terms and conditions of employment while negotiations are in progress. The original panel of the Board, in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, concluded that the unilateral introduction by the employer of an SRP did not violate section 50(b) of the *Code*. Considering the argument that the union failed to place SRPs squarely on the bargaining table, even after it became aware of the possible introduction of such a program, the original panel in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, concluded that the SRP was not in the circumstances a term or condition of employment subject to collective bargaining by the parties. Additionally, the initial *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, panel had noted its decision was based on the particular facts before it:

[101] ... Considering the question in the abstract, there is no doubt that such a program **could constitute a term or condition of employment**. However, the Board must make its decisions in the context of the facts as presented.

(pages 41; and 194; emphasis added)

[28] It is in that context that the original panel in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, addressed a possible violation of section 94(1)(a) of the *Code*. In that respect, it concluded:

[111] In light of the preceding analysis concerning section 50(b), it is difficult to conceive of a perspective where an SRP could be found to be a violation of section 94(1)(a), such that the protection of collective bargaining rights is

A - La décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée

[27] Bell prétend que la décision du banc initial va dans le sens contraire de la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, qui a été rendue après la clôture de l'audience dans l'affaire à l'étude. Le Conseil partage ce point de vue mais tient à faire observer que ses décisions ne lient pas d'autres bancs du Conseil. Il n'empêche que le Conseil s'emploie généralement à interpréter l'objet du *Code* et les principes qui y sont enchâssés de manière cohérente. Même si la décision rendue dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, s'appuyait sur les faits et le contexte particuliers de cette affaire, elle a maintenant été réexaminée par le Conseil. Dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil était saisi d'une plainte déposée par le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le Conseil des syndicats), qui alléguait que l'employeur avait contrevenu aux alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Le Conseil était appelé à déterminer si l'employeur avait respecté le gel des conditions d'emploi prévu par l'alinéa 50b) du *Code*. Cette disposition vise à empêcher les parties à la négociation de bénéficier d'un avantage à la table de négociation en modifiant les conditions d'emploi pendant les négociations. Dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial du Conseil a conclu que l'introduction unilatérale par l'employeur d'un PRV ne contrevenait pas à l'alinéa 50b) du *Code*. Compte tenu de l'argument selon lequel le syndicat avait omis de présenter carrément la question des PRV à la table de négociation, même après avoir été informé de l'introduction possible d'un tel programme, le banc initial, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a conclu que le PRV ne constituait pas, dans les circonstances, une condition d'emploi négociable par les parties. Il a aussi fait observer que sa décision s'appuyait sur les faits particuliers dont il disposait:

[101] ... Dans l'absolu, il ne fait aucun doute qu'un programme de ce genre **constituerait une condition d'emploi**. Néanmoins, le Conseil doit rendre sa décision à la lumière des faits qu'on lui a présentés.

(pages 41; et 194; c'est nous qui soulignons)

[28] C'est dans ce contexte que le banc initial, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a examiné la question de la violation possible de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. À cet égard, il a tiré la conclusion suivante:

[111] Compte tenu de l'analyse que nous venons de faire au sujet de l'alinéa 50b), il est difficile d'imaginer un point de vue selon lequel un PRV pourrait être considéré comme enfreignant l'alinéa 94(1)a) au point que la protection des droits de

required. The Council chose to refrain from collectively bargaining terms and conditions in relation to an SRP such that the protection of such bargaining rights is unnecessary at the present time, given these unique circumstances.

(pages 44; and 197)

[29] The panel under review in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, appeared to be of the view that notwithstanding clear communications by the union, at least orally, that it wanted to negotiate the matters in issue, this was not sufficient to require the resumption of negotiations in view of the history of the relationship of the parties.

[30] In the matter under reconsideration, the original panel expressly decided to consider the Board's recent decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*. The panel obviously wanted to carefully consider the two factual situations and address the reasons why another panel had apparently reached different conclusions regarding the unilateral introduction by an employer of a similar program.

[31] The present panel finds that in considering and comparing the two decisions in question, the panel under review did not raise any new ground not previously argued or considered by Bell that had the effect of changing its conclusion. The consideration and comparison of the two decisions merely demonstrates that the panel under review understood that it should undertake a full consideration of the relevant case law favorable to Bell. The full consideration of the jurisprudence undertaken by the panel does not suggest a failure by the panel to comply with the principles of natural justice, because the essential issues considered by the panel had already been adequately argued and presented by Bell and because the authority considered was favorable to Bell.

B - The Evidence of History and Past Practice

[32] Bell also argues that in deciding whether the employer had interfered with CEP's representation rights, the Board should consider the context of the parties' relationship and practices, including the manner in which CEP has exercised its representation rights in the past. It submits that the argument advanced was not that CEP was estopped by its past conduct from making the complaint, but that the context of the relationship must assist in the analysis of whether implementation of

négocier collectivement s'imposerait. Le CSTA a préféré s'abstenir de négocier collectivement les conditions applicables à un PRV, de sorte que la protection de ses droits de négociation n'est pas nécessaire en l'espèce, compte tenu de ces circonstances uniques.

(pages 44; et 197)

[29] Dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial semble avoir considéré que, en dépit du fait que le syndicat avait clairement indiqué, de vive voix du moins, qu'il désirait négocier les questions en litige, il n'existait pas de motifs suffisants pour exiger la reprise des négociations compte tenu de l'historique de la relation entre les parties.

[30] Dans l'affaire à l'étude, le banc initial a expressément décidé de tenir compte de la décision récente du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée. De toute évidence, le banc désirait examiner attentivement les deux situations de fait et se pencher sur les raisons pour lesquelles un autre banc avait apparemment tiré des conclusions différentes concernant l'introduction unilatérale d'un programme semblable par un employeur.

[31] Le banc actuel conclut qu'en examinant et en comparant les deux décisions en question, le banc initial n'a mis au jour aucun moyen nouveau non invoqué ou envisagé par Bell, qui avait pour effet de modifier sa conclusion. L'examen et la comparaison des deux décisions montrent tout simplement que le banc initial a compris qu'il devait procéder à une analyse complète de la jurisprudence pertinente favorable à Bell. On ne saurait dès lors prétendre que le banc a omis de respecter les principes de justice naturelle, puisque les questions essentielles dont il a tenu compte avaient déjà été plaidées et présentées comme il se devait par Bell et que la jurisprudence examinée était favorable à Bell.

B - La preuve relative à l'historique de la relation entre les parties et à leur pratique antérieure

[32] Bell soutient en outre qu'en déterminant si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du SCEP, le Conseil devait tenir compte du contexte de la relation entre les parties et de leur pratique antérieure, y compris la façon dont le SCEP a exercé ses droits de représentation par le passé. Elle avance que l'argument invoqué n'était pas que la conduite antérieure du SCEP lui interdisait de déposer sa plainte, mais plutôt que le contexte de la relation doit

the VSP constituted interference with the union's representation rights.

[33] The original panel specifically addressed this issue. It considered Bell's representations on the history of its VSPs and the fact that the union did not oppose the implementation of VSPs until 1999 when the union struck on issues including the VSP issue and forced the employer to change its position (see *Bell Canada (212)*, *supra*). A clear objection was received respecting the VSP under consideration in the present proceedings. The panel noted:

[125] Throughout its argument, Bell put much emphasis on the history of its VSPs and the fact that the union should be estopped from suddenly changing its position on the implementation of such a plan given that it did not oppose it in the past. ... **The Board is not persuaded that the union's acceptance of past VSPs is a bar to the present complaint.** ...

[126] **In the past, CEP did not object to such a plan** either because there was an express agreement between the parties at the time permitting such plans to be offered, or because CEP agreed the plan was an appropriate way to reduce the workforce in the circumstances prevailing at the time. By contrast, CEP clearly indicated its objection to the present VSP prior to its implementation. In fact, CEP was not convinced that there existed a surplus of employees. Consequently, CEP is not barred from objecting to Bell's unilateral implementation of the current VSP. The fact that the proposed VSP may be very attractive to some employees or that such plans have generally been very well received by employees in the past is, in the Board's opinion, not relevant.

(pages 48; and 113; emphasis added)

[34] The original panel assessed Bell's arguments and based its conclusions on its own appreciation of the facts and the evidence before it. Reconsideration is not to be confused with an appeal. A reconsideration panel cannot substitute its own assessment of the facts already before the original panel. The original panel emphasized the fact that Bell's VSP in 2001 following the objections which had arisen in 1999, because the period of acceptance had concluded, was implemented unilaterally over the objections of the union. The history of prior disputes and the union's withdrawal of consent which had developed was a major consideration for the original panel, and the present reconsideration panel cannot conclude that its assessment of the facts was incorrect. The union's consent should not be

aider à établir si la mise en oeuvre du PCVE constituait de l'ingérence dans les droits de représentation du syndicat.

[33] Le banc initial s'est expressément penché sur cette question. Il a tenu compte des observations de Bell sur l'historique de ses PCVE et du fait que le syndicat ne s'était pas opposé à la mise en oeuvre de ces programmes avant 1999, année où ce dernier avait déclenché la grève relativement à certains enjeux, dont la question du PCVE, et contraint l'employeur à modifier sa position (voir *Bell Canada (212)*, précitée). Le syndicat a clairement exprimé son opposition au PCVE en cause en l'espèce. Le banc a fait observer ce qui suit:

[125] Tout au long de son argumentation, Bell a mis l'accent surtout sur l'historique de ses PCVE et sur le fait que le syndicat ne devrait pouvoir changer d'idée soudainement sur la mise en oeuvre d'un tel programme puisqu'il ne s'y est jamais opposé par le passé... **Le Conseil n'est pas convaincu que l'acceptation par le syndicat des PCVE passés est un obstacle à la présente plainte...**

[126] **Par le passé, le SCEP ne s'est pas opposé à un tel programme** soit parce qu'à l'époque il y avait entre les parties entente expresse permettant que de tels programmes soient offerts, soit parce que le SCEP avait convenu que le programme était la solution indiquée pour réduire les effectifs dans les circonstances qui existaient alors. Pour ce qui est de l'actuel PCVE, le SCEP s'y est, au contraire, clairement opposé avant la mise en oeuvre de celui-ci. En réalité, le SCEP n'est pas convaincu qu'il y a des employés excédentaires. En conséquence, rien ne l'empêche de s'objecter à la mise en oeuvre unilatérale par Bell de l'actuel PCVE. De l'avis du Conseil, le fait que le PCVE proposé puisse être très alléchant pour certains employés ou que de tels programmes aient été, de façon générale, très bien reçus par les employés par le passé n'est pas pertinent.

(pages 48; et 113; c'est nous qui soulignons)

[34] Le banc initial a apprécié les arguments de Bell et fondé ses conclusions sur sa propre appréciation des faits et sur la preuve qui lui avait été présentée. Il ne faut pas confondre un réexamen et un appel. Un banc de révision ne peut substituer sa propre appréciation des faits ayant déjà été appréciés par le banc initial. Ce dernier a attiré l'attention sur le fait qu'après les protestations que le PCVE avait suscitées en 1999, parce que la période d'acceptation avait pris fin, Bell a introduit unilatéralement un programme semblable en 2001 en dépit de l'opposition du syndicat. L'historique des conflits antérieurs et le retrait de l'appui du syndicat sont deux éléments auxquels le banc initial a attaché une grande importance; le banc de révision ne peut donc pas conclure que son appréciation des faits était

inferred, and on the facts there was evidence that the consent which the union had previously given had been withdrawn or terminated.

[35] The consent of a union is indeed an important consideration to assess whether there has been interference by the employer with the union's representation of employees and, consequently, a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. In *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, cited by the panel under review, the Supreme Court of Canada makes the requirement to negotiate collectively with a certified union on terms and conditions of employment when the union requests this clear. In *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRBR no. 149), the Canada Labour Relations Board (CLRBR), the Board's predecessor, also specifically commented upon the purpose of section 94(1)(a), previously 184(1)(a), and related *Code* provisions. It mentioned that, according to that section of the *Code*, the permission of the union is needed for an employer to negotiate directly with its employees:

Section 184(1)(a) deals with the formation of a trade union, the administration of a trade union and the representation of employees by a trade union. In our view, this enumeration corresponds generally to the three basic functions embraced by this *Code* and are directed to the protection of these functions which are:

1. The formation of a union. ...
2. The administration of the union. ...

...

3. The representation of employees by a trade union. We are of opinion that "representation" as used here deals mainly with collective bargaining. The main objective of 184(1)(a) is to protect the bargaining rights of the bargaining agent to negotiate collectively. **It is because of this subsection that the employer cannot negotiate working conditions directly with his employees, either collectively or individually, without the permission of the union.** It is a necessary corollary to protect the rights of the union given to it by section 136(1) of the *Code* [now section 36(1) of the *Code*].

(pages 28-29; and 346-347; emphasis added)

[36] This panel of the Board follows the views expressed by the Supreme Court of Canada in *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, *supra*, and these specific comments. The past practices of the parties must receive consideration, but such consideration must

erronée. L'accord du syndicat ne devrait pas être tenu pour acquis. Les faits établissaient en outre que le syndicat avait retiré son appui antérieur ou y avait mis un terme.

[35] L'accord d'un syndicat constitue effectivement un facteur important pour évaluer si l'employeur s'est ingéré dans la représentation des employés par le syndicat et, par conséquent, s'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a du *Code*. Dans l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, cité par le banc initial, la Cour suprême du Canada a clairement indiqué que les conditions d'emploi doivent faire l'objet de négociations collectives à la demande du syndicat. Dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149), le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du Conseil, s'est expressément prononcé sur l'objet de l'alinéa 94(1)a, anciennement l'alinéa 184(1)a, et les dispositions connexes du *Code*. Il indique qu'en vertu de cette disposition du *Code*, un employeur doit obtenir l'accord du syndicat pour négocier directement avec ses employés:

L'alinéa 184(1)a prévoit la formation d'un syndicat, l'administration d'un syndicat et la représentation des employés par un syndicat. À notre point de vue, cette énumération correspond de façon générale aux trois fonctions fondamentales prévues par le *Code* dont on vise à assurer la protection. Ces fonctions sont les suivantes:

1. La formation d'un syndicat...
2. L'administration du syndicat...

...

3. La représentation des employés par un syndicat. Nous sommes d'avis que la «représentation» dont il s'agit ici se rapporte principalement à celle résultant de la négociation collective. L'objectif principal de l'alinéa 184(1)a est de protéger les droits de négociation de l'agent négociateur pour négocier collectivement. **C'est à cause de cet alinéa que l'employeur ne peut négocier des conditions de travail directement avec ses employés, collectivement ou individuellement, sans la permission du syndicat.** C'est un corollaire nécessaire qui protège les droits donnés au syndicat par le paragraphe 136(1) du *Code* [maintenant le paragraphe 36(1) du *Code*].

(pages 28-29; et 346-347; c'est nous qui soulignons)

[36] Le présent banc du Conseil fait siennes les opinions exprimées par la Cour suprême du Canada dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, précité, et ces observations particulières. Les pratiques antérieures des parties doivent être prises en

take account of any specific indication that, notwithstanding past practices, there is a desire to address anew the previous status quo or to reconsider the agreement which previous practices reflected. If the certified bargaining agent requests that terms and conditions of employment, significant changes to existing conditions, or matters with a clear and direct impact on such terms and conditions be negotiated, the option of negotiating such terms and conditions directly with employees is no longer available to the employer.

C - Arbitral Awards

[37] Bell also alleges that the original panel misapplied certain of the arbitral awards it relied on. It appears clear from the decision under reconsideration that the original panel considered the arguments referred to by the employer. These awards involved grievances filed by CEP on behalf of individual employees in relation to the 1995 VSP.

[38] It appears that CEP did not object to the introduction of this prior program. The original panel specifically considered that this circumstance was not determinative of the matter before the Board whose mandate differed from that of an arbitrator. It mentioned, at paragraph 134 of the decision, the finding that in each of these awards, the arbitrator determined that the VSP was beyond the bounds or operated outside of the collective agreement and, therefore, that it was beyond his jurisdiction. It added these specific comments on the Board's mandate to address this issue:

[137] These awards are not particularly helpful because the arbitrators' jurisdiction was clearly limited by the provisions within the four walls of the collective agreement, as opposed to the Board's mandate to address the public policy issue in a section 94(1)(a) complaint. Clearly there is a fundamental difference between an arbitrator acting under the provisions of a collective agreement and the Board exercising its statutory jurisdiction under the *Code*. The Board is not concerned as these arbitrators were with violations of a collective agreement. As the Board's reasoning above demonstrates, it is possible that an offer to alter the terms and conditions of employment made by an employer could be considered not to breach the provisions of the collective agreement, but yet contravene the provisions of the *Code* with respect to the union's representation of bargaining unit employees when the union has not agreed to such offer. The Board is therefore not

considération, mais en tenant compte de toute indication particulière que, indépendamment de ces pratiques, il existe une volonté de remettre en cause le statu quo ou de réexaminer l'entente dont se faisaient l'écho les pratiques antérieures. Si l'agent négociateur accrédité demande que les conditions d'emploi, des modifications importantes des conditions actuelles ou des questions ayant une incidence claire et directe sur ces conditions soient négociées, l'employeur n'a plus guère la possibilité de négocier ces conditions directement avec les employés.

C - Décisions arbitrales

[37] Bell soutient en outre que le banc initial a mal appliqué certaines des décisions arbitrales qu'elle a invoquées. Il ressort clairement de la décision faisant l'objet du réexamen que le banc initial a pris en considération les arguments mentionnés par l'employeur. Ces décisions portaient sur des griefs présentés par le SCEP au nom d'employés individuels relativement au PCVE de 1995.

[38] Il semble que le SCEP ne se soit pas opposé à l'instauration de ce programme antérieur. Le banc initial a expressément jugé que cette circonstance ne permettait pas de trancher la question soumise au Conseil, dont le mandat différerait de celui d'un arbitre. Il indique, au paragraphe 134 de ses motifs, que, dans chacune de ces décisions arbitrales, l'arbitre a statué que le PCVE débordait le cadre de la convention collective ou s'appliquait en marge de celle-ci et qu'il ne relevait donc pas de sa compétence. Le banc initial formule ensuite les observations suivantes sur le mandat du Conseil de statuer sur cette question:

[137] Ces sentences ne sont pas particulièrement utiles puisque la compétence des arbitres était clairement limitée par les dispositions contenues dans la convention collective, contrairement au mandat du Conseil qui consiste à trancher toute question d'ordre public soulevée dans une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a). De toute évidence, il existe une différence fondamentale entre un arbitre qui agit sous le régime des dispositions d'une convention collective et le Conseil lorsqu'il exerce sa compétence législative sous le régime du *Code*. Le Conseil ne s'intéresse pas, comme l'ont fait ces arbitres, aux violations d'une convention collective. Ainsi que le raisonnement précédent du Conseil le démontre, il est possible qu'une offre de modifier les conditions d'emploi faite par l'employeur puisse être considérée comme n'étant pas un manquement aux dispositions de la convention collective, mais qu'elle contrevienne néanmoins aux dispositions du *Code*

persuaded that the arbitral awards submitted affect its statutory jurisdiction to determine a violation of the *Code*.

(pages 52; and 116)

[39] The original panel, because its jurisdiction is founded upon the words of the statute and not upon the terms of the collective agreement, considered these awards and concluded it was not bound by their conclusions. It specifically mentioned that its own analysis went further than considering if the actions of the employer breached the provisions of the collective agreement, as the Board's jurisdiction required it to determine if the provisions of the *Code* regarding the union's representation of bargaining unit employees had been contravened.

D - Impact on Industrial Relations Practices

[40] Finally, with respect to Bell's assertion that the decision will seriously undermine the practice of introducing voluntary separation initiatives in the future and will have an important impact on industrial relations practices, the following comments appear appropriate.

[41] As the Supreme Court of Canada suggests in *Noël v. Société d'énergie de la Baie James, supra*, the protection of a union's exclusive representation rights is essential to the development of sound labour relations, pursuant to the statutory framework set out in the *Code* and in most other Canadian labour relations statutes.

[42] The policy of the Board and the policy articulated by the panel presently under review do not object to the introduction of various separation incentive programs when these programs are deemed necessary by an enterprise, even during the term of a collective agreement. The introduction of such programs, however, must not be carried out to the detriment of a union's exclusive representation rights. The right of a union to represent employees guaranteed by section 94(1)(a) of the *Code* requires that employees within a certified bargaining unit be allowed to bargain collectively, not individually, when they so choose. The unilateral introduction of any alteration of the terms and conditions of employment in a manner that bypasses

relativement à la représentation par le syndicat d'employés faisant partie de l'unité de négociation lorsque le syndicat n'a pas donné son consentement à l'offre en question. Le Conseil n'est donc pas convaincu que les sentences arbitrales invoquées compromettent sa compétence législative de déterminer s'il y a eu violation du *Code*.

(pages 52; et 116)

[39] Étant donné qu'il tire sa compétence du libellé de la loi et non des modalités de la convention collective, le banc initial s'est penché sur ces décisions arbitrales et a conclu qu'il n'était pas lié par leurs conclusions. Il a expressément indiqué que sa propre analyse ne se limitait pas à déterminer si les actions de l'employeur contrevenaient aux dispositions de la convention collective, car le Conseil est tenu, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, de déterminer s'il y a eu violation des dispositions du *Code* concernant la représentation par le syndicat des employés membres de l'unité de négociation.

D - Incidence sur les pratiques en matière de relations du travail

[40] Enfin, en ce qui a trait à l'affirmation de Bell selon laquelle la décision risque de faire échec aux initiatives de cessation volontaire d'emploi dans l'avenir et aura des répercussions importantes sur les pratiques en matière de relations du travail, les observations qui suivent semblent pertinentes.

[41] Comme la Cour suprême du Canada l'indique dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, précité, la protection des droits de représentation exclusifs d'un syndicat est essentielle à l'établissement de saines relations du travail, conformément au cadre législatif défini par le *Code* et dans la plupart des autres lois canadiennes sur les relations du travail.

[42] Les principes appliqués par le Conseil et ceux établis par le banc initial ne font pas obstacle à l'introduction de divers programmes de cessation volontaire d'emploi quand ces programmes sont jugés nécessaires par une entreprise, même pendant la durée d'application d'une convention collective. Toutefois, cela ne doit pas se faire au détriment des droits de représentation exclusifs d'un syndicat. Le droit d'un syndicat de représenter des employés qui est garanti par l'alinéa 94(1)a) du *Code* suppose que les employés d'une unité de négociation accréditée ont le droit de négocier collectivement, et non individuellement, si tel est leur choix. L'introduction unilatérale de conditions d'emploi différentes de manière à contourner et à nier

and denies this right will be to the detriment of the union's representation power established by the *Code* and may erode the bargaining agent's ability to collectively bargain the terms and conditions of employment of its members. The determination of whether an employer has interfered with a union's representation rights is made according to the circumstances and the context of each matter. If there is a clear request to negotiate rights affecting more than one individual in the same way, the appropriate manner to undertake this, where a union has been certified under the *Code*, is to bargain collectively. Where the rights in question relate to a VSP they have been held, as was set out in the decision under review, to be negotiable terms and conditions of employment. The offering and acceptance of a VSP may have an effect upon other terms and conditions in a collective agreement, such as those relating to lay-off protection, contracting out or the opening up of jobs to qualified employees. Choices must often be made that affect essential employment interests of employees eligible for such packages and in respect of the resulting reorganization and distribution of employment. The requirement to negotiate a VSP package with the certified bargaining agent does not imply that such packages will no longer be offered. What it does suggest is that a negotiated separation package, when offered, will take better account of existing collective agreement provisions and related practices, respond to the collective interests of employees and result in more constructive labour relations for both employers and unions.

[43] In conclusion, therefore, the reconsideration panel finds no ground upon which to alter the decision under review as it responds to the facts and circumstances that were before the original panel and, accordingly, is correct in law and policy.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

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

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRBR no. 149)

Bell Canada, [2001] CIRB no. 116

ce droit portera atteinte au pouvoir de représentation du syndicat établi par le *Code* et peut miner la capacité de l'agent négociateur de négocier collectivement les conditions d'emploi de ses membres. Pour déterminer si un employeur s'est ingéré dans les droits de représentation d'un syndicat, le Conseil tiendra compte des circonstances et du contexte de chaque affaire. S'il existe une demande claire de négocier des droits qui touchent plus d'une personne de la même manière, la façon dont il convient de procéder lorsqu'un syndicat est accrédité en vertu du *Code* c'est en négociant collectivement. Lorsque les droits en question concernent un PCVE, il a été statué, comme c'est le cas dans la décision à l'étude, qu'il s'agissait de conditions d'emploi négociables. L'offre et l'acceptation d'un PCVE peuvent avoir des répercussions sur d'autres modalités d'une convention collective, comme celles relatives aux mesures de protection en cas de mise à pied, à la sous-traitance ou à l'offre de postes à des employés qualifiés. Il est souvent nécessaire de faire des choix qui ont des répercussions sur des intérêts essentiels en matière d'emploi des employés admissibles à de tels programmes et à l'égard de la restructuration et de la répartition des emplois qui en résultent. L'obligation de négocier un PCVE avec un agent négociateur accrédité ne signe pas la fin de tels programmes. Ce qu'il faut en déduire c'est que les programmes de cessation d'emploi négociés qui seront offerts tiendront davantage compte des dispositions de la convention collective en vigueur et des pratiques connexes, ainsi que des intérêts collectifs des employés, et se traduiront par des relations du travail plus constructives tant pour les employeurs que pour les syndicats.

[43] En conclusion, donc, le banc de révision estime qu'il n'existe pas de motif de modifier la décision faisant l'objet du réexamen, car elle concorde avec les faits et les circonstances présentés au banc initial et est, par conséquent, conforme au droit et aux principes établis.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

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

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149)

Bell Canada, [2001] CCRI n° 116

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

Borghi v. Canada (Employment and Immigration Commission) (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (F.C.A.)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Edwards, A Unit of General Signal, [1996] OLRB Rep. July/August 632

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

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

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Toronto Hydro and C.U.P.E. Loc. 1 (Re) (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.)

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

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 19.1; 22; 50(b); 94(1)(a), 94(3)(a)

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

Borghi v. Canada (Employment and Immigration Commission) (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (C.A.F.)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Edwards, A Unit of General Signal, [1996] OLRB Rep. July/August 632

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

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

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Toronto Hydro and C.U.P.E. Loc. 1 (Re) (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.)

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

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 19.1; 22; 50b); 94(1)a), 94(3)a)

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